

LES  
HAUTS  
ET LES  
BAS DES  
MINEURS DE  
KIRKLAND LAKE



Sous la direction de

GUY GAUDREAU

*Avec la collaboration de*

KEVIN AUGER

SOPHIE BLAIS

Sudbury, été 2007

## AVANT-PROPOS

Voici une œuvre évolutive qui cherche d'une part, à profiter des commentaires que suscitera sa lecture et d'autre part, à s'enrichir des recherches et lectures entreprises ultérieurement par les auteurs. Les idées et les interprétations proposées cesseront ainsi d'être figées sur papier et pourront évoluer plus aisément. N'hésitez donc pas à faire parvenir vos commentaires à l'adresse suivante : [ggaudreau@laurentienne.ca](mailto:ggaudreau@laurentienne.ca). Si de nouvelles versions de l'ouvrage sont susceptibles de voir le jour, nous préserverons toujours les éditions antérieures et nous précisons clairement, à chaque page de l'ouvrage, l'année d'édition.

Deux mots sur ses auteurs. Cette œuvre évolutive s'inscrit dans le prolongement des travaux antérieurs de son auteur principal qui avait publié, en 2003, *L'histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois, 1886-1945* aux éditions du Septentrion. L'examen des conditions de vie de ces travailleurs, à partir du cas de la ville minière de Kirkland Lake amène Gaudreau et deux étudiants-historiens, Sophie Blais et Kevin Auger, à proposer, dans une série de cinq textes, une interprétation qui, à certains égards, s'éloigne de celle auparavant avancée par Gaudreau et qui mettait l'accent sur la liberté des mineurs, tout en refusant l'unique interprétation misérabiliste habituelle. Le mineur, dont les conditions de vie sont fort différentes selon qu'il travaille de jour ou au fond, fait la grève, meurt parfois au travail, mais aussi s'enracine, y fait carrière et prend même des vacances au cours des années 1930. D'où ce titre d'apparence banale, *Les hauts et les bas des mineurs de Kirkland Lake*<sup>1</sup>, mais qui, pourtant, résume bien les observations notées lors de cette recherche inédite.

Bonne consultation en ligne!

---

<sup>1</sup> L'illustration de la page de couverture est tirée du rapport rédigé, en 1928, par E.W. Todd et intitulé « Kirkland Lake Gold Area ». Voir le *Rapport annuel du ministère des Mines de l'Ontario, 1928 (partie II)*. Il s'agit d'un extrait d'une des cartes hors texte accompagnant ce rapport (« Central Ore Zone and Vicinity, Kirkland Lake Gold Area, Map NO. 37a-2 »).

## TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION .....	1
<b>Guy Gaudreau</b>	
CHAPITRE PREMIER : KIRKLAND LAKE : AU CŒUR DE L'HISTOIRE DES MINEURS .....	10
<b>Guy Gaudreau et Kevin Auger</b>	
Les fiches d'embauche .....	19
L'échantillon .....	26
CHAPITRE II : LES TRAVAILLEURS DE CARRIÈRE DE LA LAKE SHORE.....	29
<b>Kevin Auger</b>	
Méthodologie .....	31
L'ethnicité des travailleurs de carrière .....	37
Les antécédents professionnels .....	39
La durée de l'embauche .....	42
Les années d'embauche.....	44
Les promotions et les démotions.....	45
L'emploi.....	46
La fréquence des embauches.....	51
Les départs.....	52
Les travailleurs de carrière et les autres .....	56
Conclusion.....	60
CHAPITRE III : LES ABSENCES AU TRAVAIL, 1926-1943 : CONGÉS, FINS DE SEMAINE ET VACANCES ANNUELLES .....	63
<b>Guy Gaudreau</b>	
Évolution et types d'absence.....	70
Les absences au cours de l'année.....	75
Qui s'absente? .....	87
Les salaires et les absences.....	91
Conclusion.....	100
CHAPITRE IV : LES ACCIDENTS D'OSCAR BOUGIE : RÉFLEXIONS SUR LES ACCIDENTS, SUSPENSIONS ET MALADIES À LA LAKE SHORE .....	103
<b>Guy Gaudreau</b>	
Mon premier accident.....	105
Mes autres accidents.....	115
Un accident de trop .....	126
Épilogue .....	130

CHAPITRE V : LA SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS LORS DE LA GRÈVE DE KIRKLAND LAKE, 1941-1942 : LE CAS DE LA LAKE SHORE.....	133
<b>Sophie Blais</b>	
Réflexions sur la source primaire et les catégories de travailleurs .....	135
Le contexte historique : le déclenchement de la grève.....	139
Un départ progressif et discret des piquets de grève .....	143
Une grève perdue .....	154
Les caractéristiques des groupes de travailleurs : des mineurs au profil semblable .....	156
Le personnel-cadre .....	156
Les briseurs de grève.....	158
Comment distinguer les autres? .....	159
Les emplois chez les loyalistes et les groupes de gréviste : une nouvelle piste .....	161
Conclusion.....	165
BIBLIOGRAPHIE .....	172
compilée par <b>Sophie Blais</b>	

## PRÉSENTATION

Ce livre, publié directement sur Internet, est né dans une benne à ordures d'une mine. Informé de la destruction imminente des archives de plusieurs sociétés minières, je m'étais rendu à Malartic, dans le nord-ouest de la province de Québec, pour rencontrer, sur le site de la East Malartic Gold Mines, un des responsables régionaux du gouvernement du Québec, monsieur Réal Marcotte. Comme ce gouvernement venait d'hériter d'une société minière en faillite, la société McWatters, il devenait du même souffle responsable des archives des multiples sociétés minières, tant québécoises qu'ontariennes, qui avaient été à son origine. Déjà jetées pêle-mêle dans des bennes à ordures, ces archives m'attendaient avant d'être détruites.

Mal à l'aise de me donner accès aux archives d'anciennes sociétés minières québécoises, il m'invita, en revanche, à prendre tout ce que je voulais des sociétés minières nord-ontariennes. La seule contrainte était la capacité de stockage de la voiture que j'avais utilisée pour m'y rendre, celle de ma conjointe, une Écho!

Pourquoi a-t-il eu confiance en moi<sup>1</sup>? Je lui avais raconté l'histoire de mon père, retraité de la Noranda, qui a passé toute sa vie professionnelle en Abitibi, une première moitié dans l'industrie forestière et l'autre dans les mines. Je lui avais dit combien cela me tenait à coeur de faire revivre l'histoire des mineurs qui n'était pas faite seulement de drames. En fait, mon père a toujours adoré son boulot, ne refusant jamais le temps supplémentaire, se sentant, comme bien des hommes de sa génération, davantage utile au travail qu'à la maison.

---

<sup>1</sup> Je tiens à remercier Réal Marcotte pour sa confiance. Grâce à lui, des milliers de mineurs pourront ainsi avoir une nouvelle vie.

Mon choix se porta principalement sur la Lake Shore Gold Mines de Kirkland Lake, ville minière située près de la frontière entre la province de Québec et celle de l'Ontario, tout en recueillant quelques registres d'une société minière de la même ville, la Wright-Hargreaves. Des bennes à ordures faites de contreplaqués jonchaient le sol à proximité du puits de la mine. Ayant seulement quelques heures avant leur destruction, je découvris rapidement la benne dans laquelle avaient été jetées leurs archives. Obligé de faire des choix, j'optai prioritairement pour les fiches d'embauche et de service de la Lake Shore, longuement présentées au premier chapitre, et quatre volumineux livres de paie de l'autre entreprise.

J'avais déjà adopté une position très claire sur le sort des mineurs du Nord dans un ouvrage antérieur<sup>2</sup>. Ces derniers avaient profité d'un marché du travail qui leur était favorable, notamment parce que plusieurs individus de passage avaient refusé de travailler sous terre. Quittant leur emploi pour y revenir six mois plus tard, ils manifestaient ainsi une grande liberté face à leur employeur. Ils avaient aussi profité du fait que l'entreprise était en quelque sorte dirigée par plusieurs contremaîtres dont les avis et recommandations au sujet d'un réengagement divergeaient. En effet, le travailleur pouvait recevoir une recommandation défavorable fort explicite et être, pourtant, réembauché plus tard par un autre.

Certes, le travailleur connaissait des conditions de travail difficiles et dangereuses, et il frôlait parfois la mort lors de coups de toit imprévisibles (voir le chapitre quatre). Plusieurs y ont d'ailleurs laissé leur vie. Par contre, il gagnait suffisamment bien sa vie pour l'époque et pouvait se permettre de refuser du travail. Cherchant à connaître l'homme caché sous le mineur, j'ai découvert des êtres d'émotion agissant parfois sous le coup d'une pulsion. L'un peut décider, un matin, de prendre le train pour retourner voir sa famille, oubliant même, parfois, de réclamer sa

---

<sup>2</sup> Guy Gaudreau (dir.), *L'histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois, 1886-1945*, Sainte-Foy, Septentrion, 2003, 301 p.

PHOTO 1 : La mine Lake Shore en 1934



Le premier puits creusé par la société minière est aisément identifiable grâce au chevalement lambrissé de bois qui s'élève à gauche sur la photo. Typique des villes minières, le chevalement abrite toujours un puits où hommes, équipements et minerais circulent continuellement. À droite, les bureaux administratifs de la société minière où les mineurs se présentaient pour être embauchés (Museum of Northern History).

dernière paie. L'autre peut décider de reprendre la route et d'aller travailler à une autre mine, sachant bien qu'il n'aura aucune peine à y être embauché.

J'avais, en quelque sorte, écarté la vision misérabiliste, celle que l'on retrouve souvent chez les historiens, tout comme dans les romans et les films. En faisant des travailleurs l'objet de leurs recherches, la plupart des auteurs cherchaient à changer le monde et à dénoncer les abus des grandes entreprises. L'activiste et maintenant député du NPD à Ottawa, Charlie Angus, peut être cité en exemple<sup>3</sup>. Tout comme l'organisateur syndical Mike Solski<sup>4</sup> et l'incontournable Laurel Sefton MacDowell<sup>5</sup> –fille d'un autre organisateur syndical– qui traite de la terrible grève de Kirkland Lake de 1941-1942. Chacun a ses partis pris! Et peut-être parce que mon père a toujours tiré de son travail satisfaction et épanouissement, j'ai peine à n'en retenir seulement que l'oppression et l'aliénation.

Selon moi, les salaires étaient élevés, le temps supplémentaire régulièrement offert, de telle sorte que le travailleur pouvait se mettre en chômage volontaire si, un bon matin, il décidait qu'il en avait assez. En voulant faire contrepoids au portrait miséreux du mineur, j'ai sans doute trop mis l'accent sur les avantages de leur métier en termes de salaires et de mobilité.

Cela étant dit, les fiches de la Lake Shore confessent tellement plus de dimensions du travail des mineurs que celles consultées auparavant à la Noranda, à la Sigma de Val-d'Or ou encore à la McIntyre de Timmins, qu'elles ont permis de rectifier ma vision trop optimiste de leur histoire sans, toutefois, reprendre le ton misérable auquel historiens et romanciers nous ont habitués. D'où le titre de cet ouvrage : *Les hauts et les bas des mineurs de Kirkland Lake*. Ainsi,

---

<sup>3</sup> Charlie Angus et Louie Palu, *Mirrors of Stone : Fragments from the Porcupine Frontier*, Toronto, Between the Lines, 2001, 148 p.

<sup>4</sup> Mike Solski et John Smaller, *Mine Mill : The History of the International Union of Mine Mill & Smelter Workers in Canada since 1895*, Ottawa, Steel Rail Publishing, 1984.

<sup>5</sup> Laurel Shefton MacDowell, *'Remember Kirkland Lake' : The Gold Miners Strike of 1941-1942*, Toronto, Canadian Scholar's Press Inc., 2001 (1983), 292 p.

je n'avais pas songé à analyser le phénomène des vacances avant l'obtention de conventions collectives, fruit de la Deuxième Guerre mondiale. En effet, qu'elle ne fut pas ma surprise d'observer, au cours des années 1930, des journées de vacances, certes non payées, mais vacances tout de même, inscrites sur les fiches alors que tant de gens cherchaient du travail (voir le chapitre trois).

Que dire des accidents nettement identifiés! À partir de 1931, les fiches consignent la date de l'accident et les jours d'absence qu'elle a provoqués. La silicose, cette maladie industrielle meurtrière qui affecte les mineurs du fond respirant la poussière de roche, est aussi présente dans ces fiches puisqu'elle entraîne des mutations forcées des travailleurs qui devaient quitter les emplois mieux payés du fond, pour un emploi de jour. On y trouve parfois une petite fiche additionnelle, de deux pouces par quatre pouces, qui témoigne des examens annuels des poumons. Et comme j'avais aperçu, dans la benne, des milliers de dossiers d'accidents survenus à la Lake Shore, j'en avais pris un échantillon de quelques centaines que j'ai glissés sous les sièges de la voiture. Ces dossiers, qui m'ont permis de mieux comprendre les données consignées sur les fiches, contiennent notamment des formulaires de demande de versement de primes adressées à, ce qu'on appelle alors, la Workmen Compensation Board of Ontario, connue aujourd'hui sous le nom de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail de l'Ontario. L'accident qui force le travailleur au repos peut être indemnisé selon certaines modalités (voir le chapitre quatre).

Deux mots encore au sujet de ce quatrième chapitre. Sa structure est fort différente de tout le reste de l'ouvrage. Le lecteur en sera peut-être surpris puisqu'il est rédigé sous la forme d'un témoignage d'un mineur fictif entrecoupé de commentaires et d'analyses historiques. Le témoignage s'appuie sur l'histoire d'un mineur dont le nom et certains détails de sa vie ont été

maquillés pour garantir son anonymat. Certains épisodes sont inspirés de l'histoire de quelques-uns de ses camarades de travail. On y trouvera une manière différente d'écrire l'histoire.

J'ai été étonné, en consultant ces fiches, des commentaires des contremaîtres qu'ils acheminent sur des bouts de papier au pointeau pour être transcrits sur la fiche. Parfois même, le bout de papier est encore dans la fiche. Comme ce commentaire laconique à propos d'un mineur : « Larsen [un contremaître] says the guy is no ball of fire. » Ailleurs, une note indique qu'un ex-employé a été arrêté à Sudbury pour un crime; pourtant, ce travailleur avait quitté l'entreprise depuis plus de trois ans. Cela m'a laissé perplexe! Pourquoi ce commentaire? Que savait l'entreprise de la vie de ses travailleurs? Dans une ville comme Kirkland Lake, l'anonymat devait être impossible à préserver. L'entreprise est bien informée et on le constatera lors de l'analyse de la grève de 1941-1942 au cinquième chapitre.

Ces fiches et ce matériel allaient nourrir ma réflexion en tant qu'historien, mais ils me serviraient également de matière brute lors de mon enseignement. Au cours de l'année universitaire 2005-2006, j'avais notamment comme charge de travail un cours d'histoire sociale d'une durée de deux trimestres pendant lesquels j'abordais, depuis des années, l'histoire du travail au Canada. Quoi de mieux que d'offrir aux étudiants la possibilité de faire eux-mêmes oeuvre d'historien en traitant un aspect des conditions de travail, à partir de cette source unique et inexplorée. Pour plusieurs étudiants natifs du Nord ontarien, je savais qu'élaborer leur projet de recherche sur les travailleurs d'une entreprise du Nord revêtait un intérêt supplémentaire.

S'ils préservaient la confidentialité des renseignements –comme nous l'avons fait tout au long de cet ouvrage en maquillant les noms–, libre à eux de définir leur approche et d'interpréter les fiches distribuées et photocopiées, puis de les détruire en fin de session. Leurs travaux ont beaucoup inspiré ce livre et je tiens à les en remercier. Plus particulièrement Christine Pagé qui, très rapidement, proposa l'étude de tous les mineurs morts d'un accident de travail à la Lake

Shore. Ces travailleurs sont faciles à identifier, car un livre leur a été consacré dans lequel une courte biographie de chacun des mineurs de Kirkland Lake est présentée. De plus, le ministère des Mines de l'Ontario est tenu de faire enquête et de publier un court texte à leur sujet. Christine fit une découverte fondamentale à savoir que les fiches des travailleurs décédés d'un accident avaient été retirées –peut-être pour les besoins de l'enquête du coroner– à moins qu'elles n'aient été déposées dans un autre dossier qui m'a échappé lors de ma pêche miraculeuse!

Si les décédés d'un accident étaient absents des fiches, on retrouve néanmoins celles de plusieurs travailleurs décédés, l'un d'une crise cardiaque, l'autre d'une pendaison survenue aux lendemains de sa retraite. Assurément, l'entreprise distinguait le décès suite à un accident dont elle pourrait être responsable et celui d'un mineur sur le site de la mine mais pas nécessairement –ou du moins pas directement– lié au travail. Plusieurs suicides ont ainsi eu des liens avec ce qui se passait à la mine, mais sans que l'entreprise en soit inquiétée. À ce sujet, d'ailleurs, il faut savoir que l'on désignait une corde dans la région de Timmins du nom plus que douteux de « cravate de Finlandais » (*Finlander's necktie*), parce que plusieurs d'entre eux s'étaient pendus dans un terrible moment de détresse.

Certains étudiants ont tellement aimé ma proposition de sujet de travail qu'ils ont décidé d'en faire un projet de recherche dont les résultats sont incorporés à ce livre (voir les chapitres deux et cinq). Ce n'est pas la première fois que j'accueille dans mes ouvrages des étudiants en tant qu'auteurs. Cette pratique demeure peu commune chez mes confrères universitaires qui préfèrent s'attribuer seuls les mérites d'une publication en se contentant généralement de les remercier en mentionnant leur nom au bas d'une page. Pourtant, ma démarche est parfaitement cohérente avec le double mandat du professeur universitaire, soit celui d'enseignant et celui, moins connu du public, de chercheur obligé de publier des textes pour faire la preuve de ses activités de recherche.

Paul de la Riva, un ancien étudiant et un ami de longue date, fut le premier à explorer les activités minières dans la perspective de la participation des Canadiens-Français<sup>6</sup>. Il démontra qu'ils avaient été présents et ce, dès le début des activités à Sudbury, en 1886. La mine était un milieu familier pour bon nombre de Canadiens-Français<sup>7</sup> du Nord et pas un milieu de travail par défaut, comme le prétend le poète Richard Desjardins dans sa chanson *Les Fros*. La présence canadienne-française dans les mines marque ainsi son profond enracinement dans le Nord canadien et n'est pas uniquement tributaire des activités agricoles et forestières considérées d'un autre âge. Une autre étudiante à qui je dois beaucoup est Karey Reilly qui s'est intéressée à la communauté italienne d'un village minier près de Sudbury<sup>8</sup>. La conclusion principale de sa recherche, qui n'est pas sans lien avec le présent ouvrage, a été qu'une petite poignée d'Italiens seulement s'est installée dans la région en profitant des séjours temporaires de leurs compatriotes qui n'ont été que des « oiseaux de passage ».

Les deux étudiants-auteurs du présent ouvrage sont Sophie Blais, originaire de Hearst et Kevin Auger, natif de New Liskeard. Afin de les mettre à l'aise, j'avais pris la peine, au début du cours, de faire ma propre autocritique. Je leur avais confié que j'avais trop insisté sur les embauches et les départs, obnubilé sans doute par tous ces gens de passage qui témoignaient d'un incorrigible goût de liberté. Il fallait donc corriger le tir en réfléchissant sur la durée des séjours. Si des milliers de travailleurs n'avaient été que de passage, leur travail au sein de l'entreprise ne correspondait qu'à une petite fraction du total du travail exécuté. Les quelques 1 000 travailleurs de carrière, peu visibles, parce que perdus parmi ces milliers d'autres fiches, étaient, eux,

---

<sup>6</sup> Paul de la Riva, *Mine de rien. Les Canadiens français et le travail minier à Sudbury, 1886-1930*, Sudbury, Prise de parole, 1998, 239 p.

<sup>7</sup> On remarquera que je n'écris pas le mot « Canadien-Français » de la façon habituelle, car je préfère mieux marquer mon statut de membre d'un des deux peuples fondateurs, comme d'autres chercheurs de l'Ontario français.

<sup>8</sup> Karey Reilly, « *Mobilité transatlantique et mobilité continentale : le cas des Italiens de Copper Cliff, 1886-1914* », M.A. (histoire), Université Laurentienne, 1996, 167 p. Une synthèse de son mémoire de maîtrise a été reprise sous le titre de « *Mobilité transatlantique et mobilité continentale avant la Première Guerre mondiale : les Italiens de Copper Cliff* », dans Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 93-115.

responsables de la grande majorité du travail exécuté. Kevin accepta donc de se pencher sur ces travailleurs de carrière, révisant de ce fait même mes analyses antérieures.

Quant à Blais, elle étudie la fameuse grève de 1941-1942 qui paralysa les différentes sociétés minières de Kirkland Lake à partir du cas très précis de la Lake Shore. Elle suit ainsi à la trace les allées et venues de TOUS les mineurs présents lors du conflit, tant les grévistes que les scabs embauchés ou ceux qui refusèrent de débrayer. Sa patience à passer en revue chacune des 20 000 fiches pour en extraire ceux présents entre l'automne 1941 et l'hiver 1942 fut récompensée et donna tout son sens à cette cueillette systématique des fiches dans la benne à ordures, tout en proposant une nouvelle interprétation de ce conflit déterminant de l'histoire ouvrière canadienne.

En terminant, je tiens à remercier ma conjointe, Micheline Tremblay, qui a participé à toutes les étapes de ce travail. C'est elle qui assura le transport des précieuses archives, qui classa les fiches en les remettant en ordre alphabétique et qui passa plus de un mois à compter les milliers d'accidents. C'est elle surtout qui a révisé tous les textes de cet ouvrage pour en extirper les fautes, les répétitions, les phrases lourdes et les envolées trop techniques. Je la remercie vivement.

Guy Gaudreau

Sudbury, été 2007

## CHAPITRE PREMIER

### KIRLAND LAKE : AUX SOURCES DE L'HISTOIRE DES MINEURS

Guy Gaudreau  
Kevin Auger

Le Nord ontarien, en tant qu'objet historique, constitue un espace assez récent. Son développement a commencé véritablement vers la fin du XIX<sup>e</sup> et le début du XX<sup>e</sup> siècle. Certes, des gens avaient déjà mis les pieds dans la région, mais il n'y avait eu ni colonisation ni développement de grande envergure. Une des principales artères de communication qui ouvrira la région est le *Temiskaming & Northern Ontario Railway*<sup>1</sup>. Ce chemin de fer, dont le tracé est reproduit à la carte 1, contribuera grandement à peupler et à explorer le Témiscamingue. De North Bay, son point de départ où les travaux commencent en 1902, on atteint New Liskeard, en 1905, et Cochrane, plus au nord, en 1909. Il est en partie responsable du boom minier de Cobalt. En effet, au point milliaire 103, le tracé passe directement au-dessus des gisements d'argent qui sont visibles. Une fois cette découverte ébruitée, la ville naît pratiquement du jour au lendemain. Puis, une exploration plus approfondie de la région permet une nouvelle découverte, celle de gisements d'or, donnant notamment naissance à la ville de Kirkland Lake<sup>2</sup> et à la Lake Shore, mine au cœur de cet ouvrage.

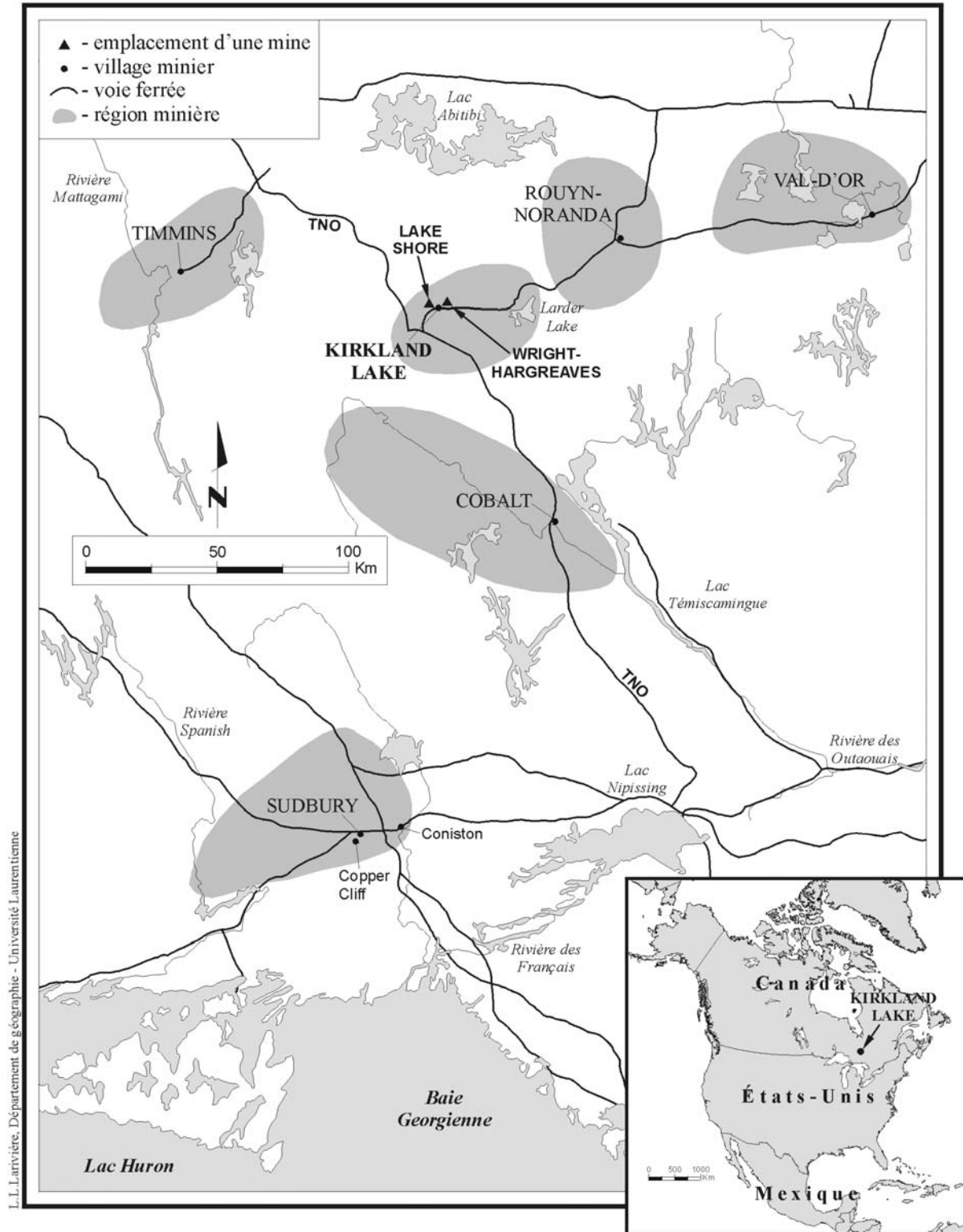
---

<sup>1</sup> Cette ligne ferroviaire est maintenant connue sous le nom d' *Ontario Northland Railway*. Ce changement de nom a été adopté, entre autres, pour éviter la confusion avec la *Texas & New Orleans Railway* qui portait les mêmes initiales. Pour une vue d'ensemble des chemins de fer déterminants pour le nord de l'Ontario, on consultera l'article de Gaétan Gervais, « Le réseau ferroviaire du Nord-Est de l'Ontario, 1881-1931 », *Laurentian University Review/Revue de l'Université Laurentienne*, vol. 13, n° 2, p. 35-63.

<sup>2</sup> S. A. Pain, *Three Miles of Gold*, Ryerson Press, Toronto, 1960, 109 p.; Michael Barnes, *The Town that Stands on Gold*, Cobalt, Highway Book Shop, 1978, 192 p.; André Wetjen et L.H.T. Irvine, *The Kirkland Lake Story : A Pictorial History*, Kirkland Lake, Museum of Northern History, 1988, 111 p.

### CARTE 1

#### La région de Kirkland Lake dans l'espace minier nord-ontarien et québécois



L.L. Larivière, Département de géographie - Université Laurentienne

En 1906, on comptait déjà plus de 4 000 concessions minières dans la région appelée alors Larder Lake<sup>3</sup>. L'exploration s'étend rapidement; elle finit par entraîner un changement dans la désignation de cette nouvelle région minière qui sera connue sous le nom de Kirkland Lake. En 1911, deux prospecteurs, William Wright et Ed Hargreaves, jalonnent des concessions richement pourvues en or; ils découvriront plus tard qu'elles contiennent une bonne partie des gisements les plus riches de la région. De ces concessions, naîtront deux mines importantes : la Sylvanite et la Wright-Hargreaves. La même année, un prospecteur du nom de Harry Oakes<sup>4</sup> découvre les concessions qui deviendront éventuellement la mine Lake Shore. C'est aussi lui qui, avec les frères Tom et George Tough, inaugure l'une des premières mines de la région, la Tough-Oakes. Toutefois, Oakes vendra ses parts afin de financer les travaux sur d'autres de ses concessions minières, la future Lake Shore. De 1914 à 1918, le puits n° 1 y est creusé et la production débute en 1918.

Au cours des deux premières décennies<sup>5</sup>, la Lake Shore occupe une place centrale par rapport aux autres producteurs régionaux (ce qui inclut, il faut le préciser, les mines de Larder Lake situées encore plus près de la frontière québécoise). Jusqu'au milieu des années 1930 (voir le graphique 1.1), l'entreprise demeure le principal producteur d'or tout en affichant une évolution qui va en parallèle avec la bonne douzaine d'autres mines régionales. La Lake Shore

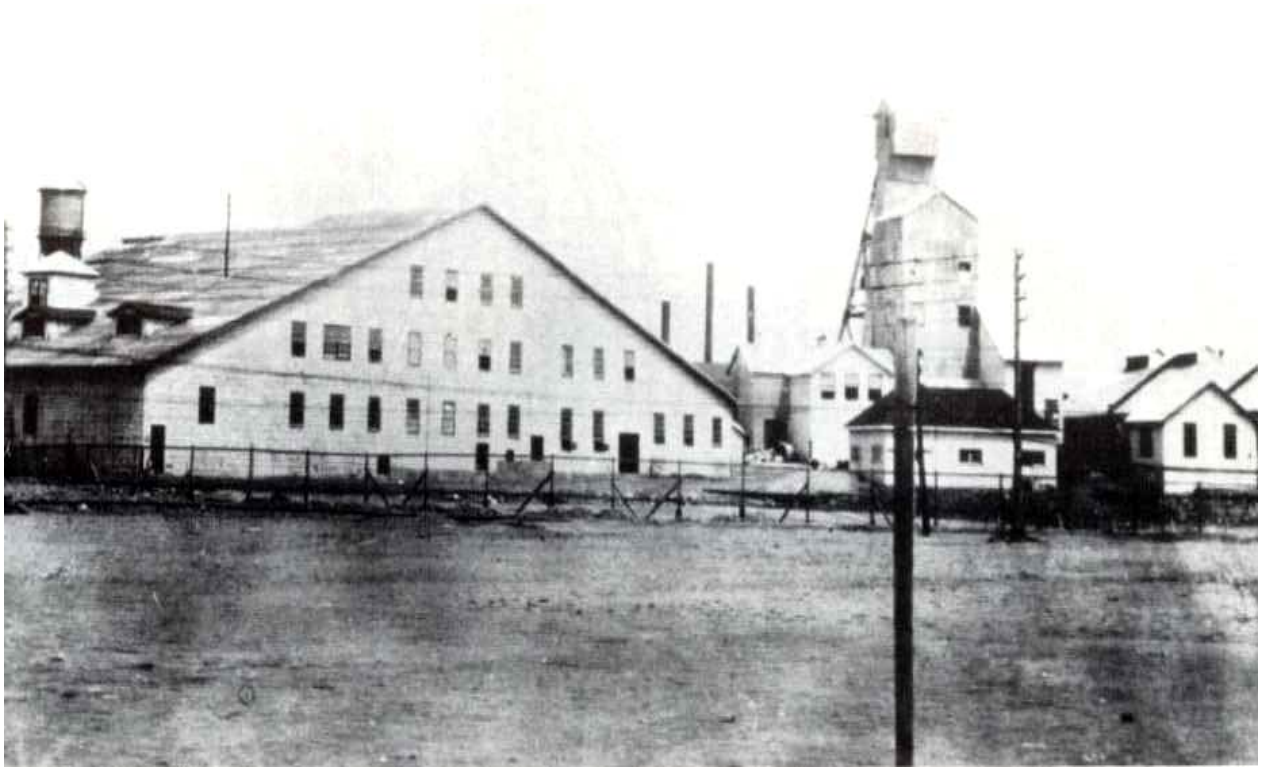
---

<sup>3</sup> André Bertrand, *Inventaire des mines, concessions et compagnies minières de la région de Kirkland Lake, 1902-1945*, Sudbury, Institut nord-ontarien de recherche et de développement, 1998, 72 p.

<sup>4</sup> Henry Oakes, richissime homme d'affaires, fut un des rares prospecteurs à conserver ses droits sur ses concessions minières jusqu'à sa mise en production en 1918. Il veillera à la destinée de SA MINE jusqu'à son départ, en 1935, en assumant la présidence du conseil d'administration à titre de principal actionnaire. Homme excentrique, il faisait recueillir les urines de ses travailleurs pour s'en servir comme liquide réactif (en raison de l'ammoniaque contenue dans l'urine) pour frotter la toiture de cuivre de sa résidence. Dès 1928, il déménage à Niagara Falls où il fit construire une somptueuse résidence, quittant de ce fait celle de Kirkland Lake, appelée « Le Château », aujourd'hui le Museum of Northern History. Sa mort tragique est survenue, en 1943, aux Bahamas où il fut assassiné et où il s'était établi afin d'échapper à l'impôt canadien! Voir Bob Cowan, *Sir Harry Oakes, 1874-1943. An Accumulation of Note*, Cobalt, Highway Book Shop, 2000, 264 p.

<sup>5</sup> Quoique cet ouvrage porte principalement sur la période 1926 à 1943, il nous a semblé important d'esquisser à grands traits l'histoire de la Lake Shore afin de mieux saisir le contexte historique examiné.

PHOTO 2 : La mine Lake Shore en 1928

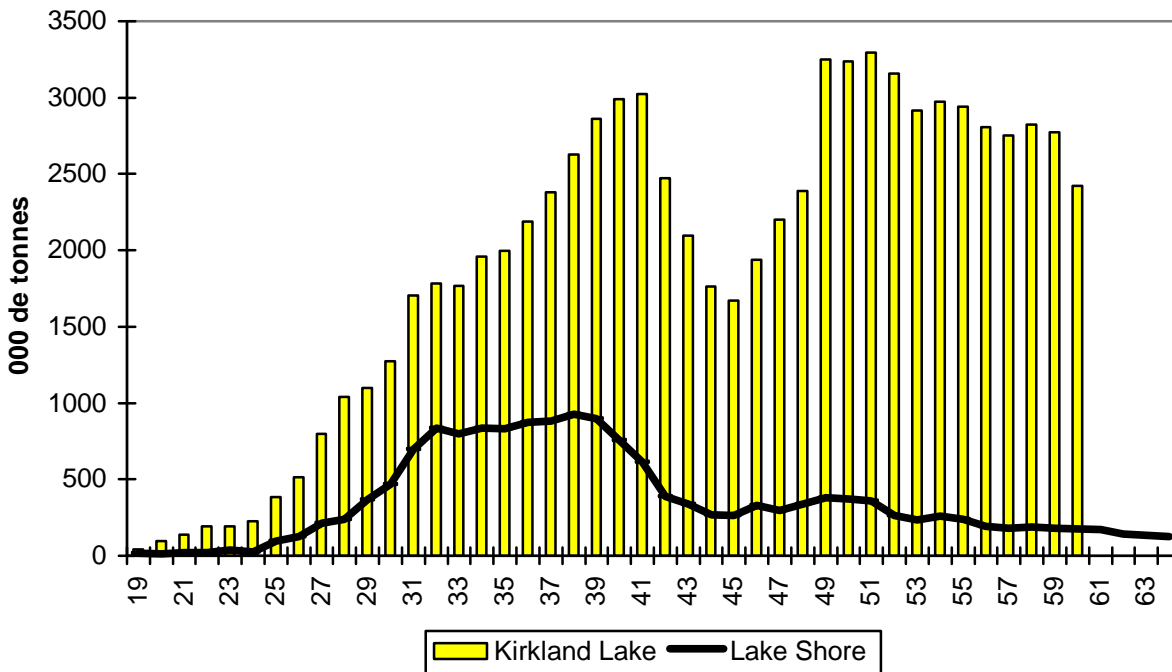


Juste avant sa rapide expansion au tournant des années 1930, la société aurifère a déjà érigé un moulin de grande dimension pour le traitement du minerai. C'est le bâtiment à gauche du chevalement du puits n° 1. À l'extrême droite, on observe les premiers bureaux administratifs qui seront remplacés, en 1930, par ceux illustrés à la photo 1 (Geological Survey of Canada, 1929, OA-S17950).

continue à augmenter sa production pour atteindre un sommet en 1938 alors qu'on extrait 922 000 tonnes de minerai d'une valeur de 15 150 000\$<sup>6</sup>.

**GRAPHIQUE 1.1**

**Extraction annuelle de minerai à la Lake Shore et dans la région de Kirkland Lake, 1919-1964, en milliers de tonnes**



\* *Rapports annuels du ministère des Mines de l'Ontario.*

La nécessité d'investir dans la prospection pour découvrir de nouveaux gisements –car les mines s'épuisent –, de même que la hausse du prix de l'or en 1934 permettent l'ouverture de nouvelles mines à Larder Lake<sup>7</sup>. Si la Guerre freine temporairement la production, celle-ci reprend de manière fulgurante à la fin des années 1940. Les jeunes sociétés minières de Larder

<sup>6</sup> *Rapport annuel du ministère des Mines de l'Ontario, 1944, voir le tableau hors texte intitulé : Table II « Kirkland Lake Gold Belt : Annual Production Statistics by mines, 1910-1943 ».*

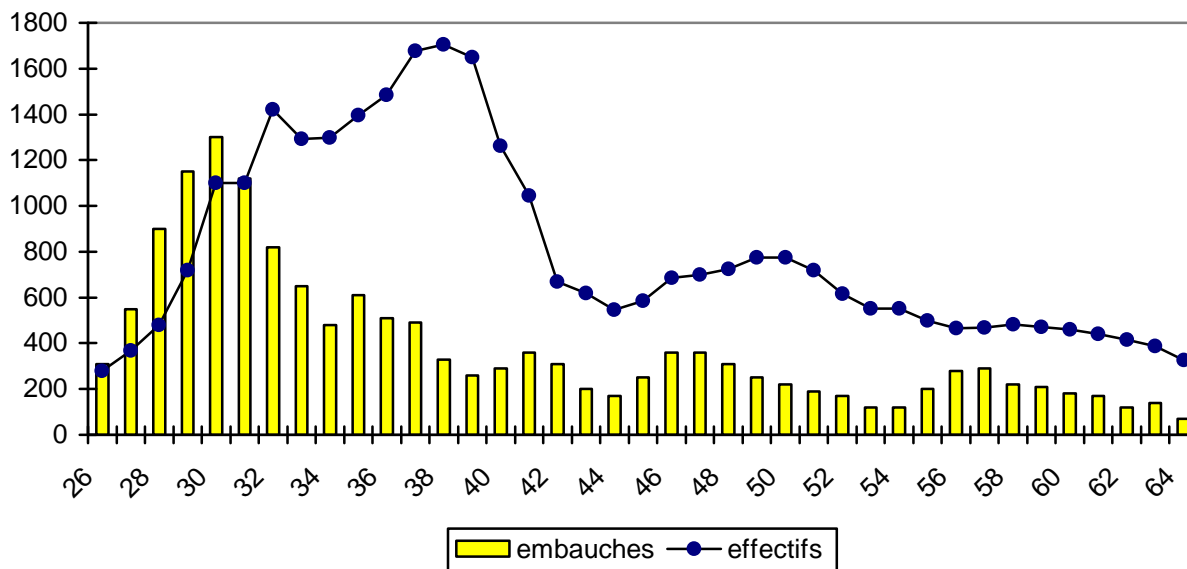
<sup>7</sup> Sur cette question de la mobilité du capital minier, voir Guy Gaudreau (dir.), *L'histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois, 1886-1945*, Sainte-Foy, Septentrion, 2003, notamment p. 56-59.

Lake, dont les gisements aurifères sont plus accessibles, devançant alors la Lake Shore qui, à partir de 1945, contribue plus modestement à la production régionale.

En période de croissance, l'entreprise procède à des embauches massives, comme c'est le cas à la fin des années 1920 alors que les effectifs annuels passent de 300 travailleurs à près de 1 100 en 1930 (voir le graphique 1.2). Plus le personnel est mobile, plus il faut d'embauches pour combler les postes vacants. Et inversement : plus les travailleurs restent à l'année longue, moins il faut de nouvelles recrues. Or, c'est exactement ce qui se passe à compter de 1931 –et de manière encore plus évidente vers la fin des années 1930–, alors que les embauches diminuent fortement et que les effectifs annuels progressent encore. L'écart entre les deux séries de données se creuse. En fait, on devine, par ce graphique, l'apparition de travailleurs plus stables dont font partie les travailleurs de carrière étudiés au chapitre suivant.

### GRAPHIQUE 1.2

Comparaison entre les effectifs et les embauches estimées, 1926-1964, en nombres absolus



\* Fiches d'embauche de la Lake Shore, échantillon un sur dix (N= 1 010 individus totalisant 1 557 embauches, distribuées en moyenne triennale mobile); *Rapports annuels du ministère des Mines de l'Ontario*.

PHOTO 3 : La mine Lake Shore en 1930



Certains cols blancs et contremaîtres viennent travailler en voiture et laissent leur véhicule dans le stationnement situé à droite des bureaux administratifs. On aperçoit aussi les chevalements des puits n<sup>os</sup> 1 et 3. Plus élevé que l'autre, ce dernier est également adossé à une structure métallique posée en diagonale. Plus à gauche, on construit un nouveau château d'eau qui surplombe le toit du moulin situé à l'arrière (Museum of Northern History).

PHOTO 4 : La mine Lake Shore en 1937



Non seulement a-t-on terminé la construction du château d'eau depuis déjà quelques années, mais on s'affaire déjà à un nouveau puits, le n° 5 (à la Lake Shore, les puits portant un chiffre pair sont creusés sous terre et ne sont donc pas visibles). Le stationnement compte plus de voitures qu'à la photo précédente, mais les mineurs continuent, pour la plupart, à venir travailler à pied. Devant le chevalement du puits n° 3, on a agrandi le bâtiment d'un étage qui compte trois cheminées, soit le vestiaire-séchoir où les travailleurs mettent leurs habits de travail et se lavent. Voir l'intérieur de ce bâtiment à la photo 6 (Museum of Northern History).

Reste un dernier élément à examiner dans ce portrait de l'entreprise : le lien entre les effectifs ouvriers déclarés par l'entreprise dans son rapport annuel et sa production. Cette production pourrait être évaluée de plusieurs manières, comme les dividendes annuels versés, le nombre d'onces d'or fondu, la valeur annuelle des ventes d'or de l'entreprise. Nous préférons plutôt retenir le nombre de tonnes de minerais extraits, ce qui donne une meilleure indication des efforts fournis par les travailleurs, sans se soucier de l'impact de l'inflation sur la valeur de cette production. Un autre motif nous incite à retenir ce type de mesure : la prise en compte de tout le travail effectué sous terre, et pas seulement celui des forages lucratifs dans les galeries qui interviennent directement dans la valeur des ventes d'or.

Comme on peut le voir au graphique 1.3, l'évolution de ces deux indicateurs souligne une dégradation de la situation à compter de la Guerre. En effet, le nombre de travailleurs dépasse alors nettement la production, ce qui traduit une baisse inévitable de la productivité. On va chercher le minerai de plus en plus creux tandis que la technologie demeure la même au cours de cette période. Les années 1950 et 1960 auront été des années de repli quoique encore bien payantes pour les actionnaires.

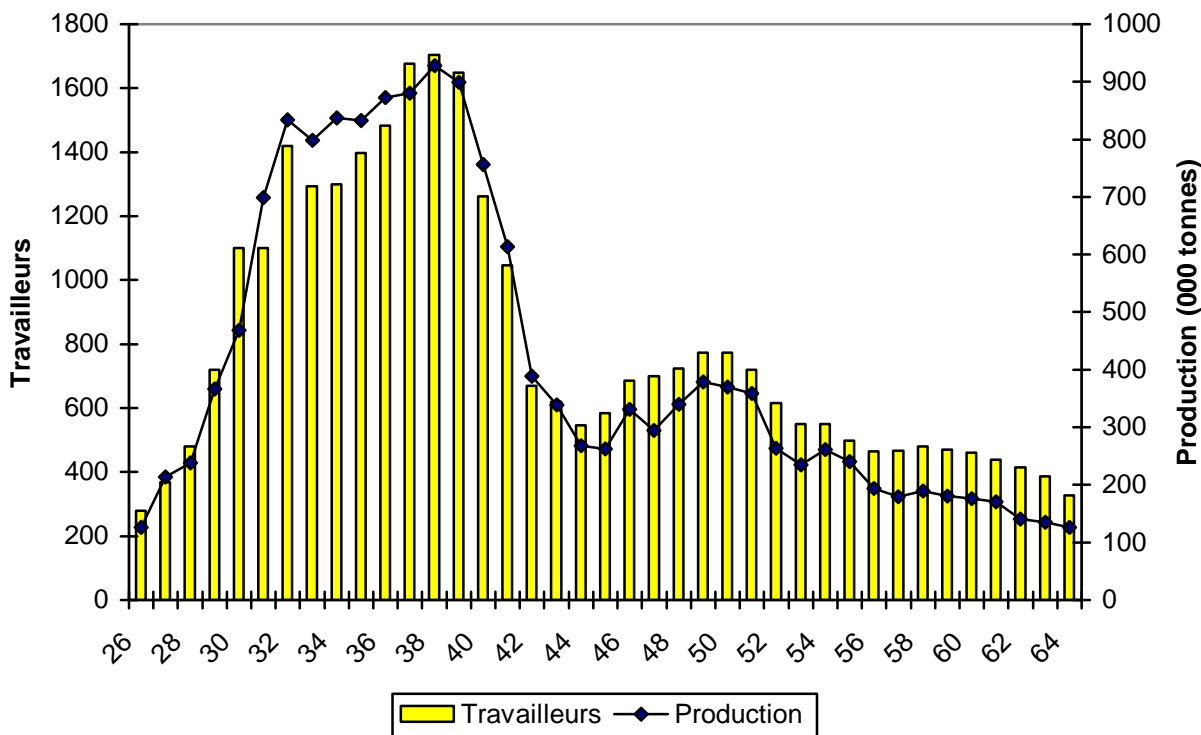
En 1965, la mine n'extrait plus que 74 500 tonnes de minerai. Cette même année, la mine voisine Wright-Hargreaves, située également en plein cœur de la ville, n'y fait plus parvenir son minerai pour le traitement au moulin. En outre, de grandes quantités d'eau s'infiltrèrent dans la mine de la Lake Shore et un coup de toit (*rock burst*) cause suffisamment de dommage pour qu'on décide d'en arrêter l'extraction<sup>8</sup>, ce qui conduit l'entreprise à se concentrer sur le traitement des crassiers (*tailings*). La mine demeure en activité jusqu'en 1968, année où elle ferme définitivement ses portes.

---

<sup>8</sup> Rapport annuel du ministère des Mines de l'Ontario, 1965, p. 35-37.

**GRAPHIQUE 1.3**

**Nombre de travailleurs œuvrant à la Lake Shore et extraction annuelle de minerai, 1926-1964, en nombres absolus et en milliers de tonnes**



\* *Rapports annuels du ministère des Mines de l'Ontario.*

**Les fiches d'embauche**

Les fiches d'embauches et de service<sup>9</sup> de la Lake Shore, reproduites aux figures 1.1 et 1.2, constituent la base documentaire principal du présent ouvrage. Elles permettent de saisir plusieurs aspects de la vie des ouvriers-mineurs de Kirkland Lake. Au total, on compte environ 10 300 individus fichés à la Lake Shore qui auraient travaillé entre 1926 et 1968<sup>10</sup>. Le caractère inédit de certaines données tirées de cette source provoque de sérieuses remises en question qui nous

<sup>9</sup> La fiche d'embauche, complétée juste avant l'entrée en fonction, et celle de service qui fait état des principaux faits relatant le séjour de l'individu au sein de l'entreprise sont en fait réunies sur une seule fiche cartonnée qui, une fois pliée en deux, compte quatre faces. La face A est celle de l'embauche, les faces B et C constituent la fiche de service et la face D reste vierge.

<sup>10</sup> Quoique trois modèles de fiches aient été utilisés au cours de son histoire, nous nous contenterons d'une description générale applicable à l'ensemble.

obligent à faire d'abord un détour sur la nature et le traitement de cette source afin de nous assurer de sa validité. Commençons par les décrire.

**FIGURE 1.1**

**Fiche d'embauche de la Lake Shore (face A), en vigueur de 1926 à 1930**

NAME (IN FULL)	T. [redacted] 517	ADDRESS	Kirkland Lake.	DATE	5/12/29
PLACE OF BIRTH	New Silsworth, Durham,	DATE OF BIRTH	1st July, 1903	IN CANADA SINCE	1 week
M. S. OR W. SPECIFY	Married	DEPENDENTS	England Wife	EDUCATION	Public
LANGUAGES SPOKEN	English	NUMBER	SPECIFY	LANGUAGES WRITTEN	English
BENEFICIARY	Mrs. Margaret	RELATIONSHIP	Wife	RESIDENCE	c/o Pearson, 90 3rd St. Kirkland Lake.
FORMER EMPLOYERS		ADDRESS	POSITION	YEARS	
First job in Canada					
OCCUPATION	Mucker 2000 Contract	RATE	5.00 per 8 hrs.	EMPLOYEE'S SIGNATURE	[redacted]
BOARDING IN CAMP		DATE	6th Dec. 1929 7.a.m.		
SUPERINTENDENT		DATE	DEC 5 - 29		
TOTALS	50 - 7729	9000	1766 21		
NAME (SURNAME FIRST)	OCCUPATION KEY No.				No.
[redacted]	1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10
	11	12			

Comme celles des autres entreprises minières déjà examinées par Gaudreau, de la Riva, Reilly et Daoust<sup>11</sup>, ces fiches contiennent le nom de l'individu, l'adresse courante, le lieu et la date de naissance, le nombre d'années passées au Canada (pour les immigrants), le statut marital, les dépendants, l'éducation, la langue parlée et écrite, le bénéficiaire en cas d'accident ainsi que son adresse et sa relation avec l'ouvrier, la date d'embauche, les antécédents<sup>12</sup>, les postes occupés durant la période d'embauche, la date et la raison de son ou de ses départs. Mais elles renferment aussi d'autres éléments extrêmement rares qui en font une source unique, soit le salaire réel gagné, bimensuellement jusqu'en 1930 et annuellement à compter de 1931, de même que les

<sup>11</sup> Pour un aperçu des travaux de ces auteurs, voir Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*.

<sup>12</sup> À ce sujet, la fiche indique le nom de l'employeur, son adresse durant cette embauche, la durée de travail et la raison de départ.

journées chômées<sup>13</sup>. Toutes ces informations permettent d'analyser et de suivre les hauts et les bas de la vie de ces mineurs.

FIGURE 1.2

Fiche de service de la Lake Shore (faces B et C de la fiche d'embauche),  
en vigueur entre 1931 et 1943

No.	OCCUPATION	DATE	RATE	SLIP NO.	No.	OCCUPATION
503	Shaftman	Dec 1930	6.50			
503	"	Jan 1/31	6.00			
503	"	Nov 16/31	5.25	147		
503	"	Oct 1/32	6.00	1229		
503	Runner 4075	July 12/32	4.75	4075		
503	Shaftman	Oct 2/33	6.00	42620		
503	Zimmerman 2301 W	Oct 8/34	5.75	5383		
503	Shaftman #5	Apr 27/36	6.00	6623		
		NOV 1 1936	6.40	7325		
503	Deckman #4	Feb 10/39	5.65	10242		

	1931	1932	Year		ILLNESS	ACCIDENT		LEFT EMPLOY	
	AMOUNT	AMOUNT	AMOUNT	AMOUNT		FROM	TO	DATE	REASON
JAN.	90.00	78.75	1932	2159.48	Aug 26-29-32	Sept 27/33	March 9/40	Quit -	
FEB.	90.00		1933	2034.45	Mar 24-33	Nov 11/33		On strike	
MAR.	90.00		1934	1841.99	Nov 27/34	July 9/36			
APR.	90.00		1935	1466.50	1/6 Jan 7/35	Mar 2/36			
MAY.	90.00		1936	2188.40	Apr May 15/35	Nov 5/38			
JUNE.	90.00		1937	2651.08	Apr June 24/38				
JULY.	90.00		1938	2572.80	Mar 6/36				
AUG.	90.00		1939	2483.69	Apr Nov 11/36				
SEPT.	90.00		1940	2339.20	Apr Feb 19/37				
OCT.	90.00		1941	2104.24	Apr June 4/38				
NOV.	90.00				Apr Feb 7/38				
DEC.	90.00				Apr Feb 16/38				
TOTALS	2098.72				Apr Mar 15/38				

NAME (SURNAME FIRST)

<sup>13</sup> En cette matière, la fiche fait la distinction entre les absences autorisées et non autorisées, ainsi que les absences dues à la maladie et aux accidents (voir le chapitre trois et quatre du présent ouvrage).

Néanmoins, cette source n'est pas sans défauts. Certaines fiches recèlent des renseignements omis ou incomplets. Par exemple, l'emploi ou la durée antérieurs peuvent être absents. Néanmoins, si on les compare à celles d'autres chercheurs, les nôtres paraissent très complètes. Ainsi les fiches de l'ALCAN, exploitées par Igartua, ressemblent grandement à celles de la Lake Shore. Cependant, seulement 40 % des fiches d'embauche antérieures à 1929 contenaient les raisons de départ<sup>14</sup>. Igartua ajoute aussi le fait que le personnel responsable des embauches n'inscrit pas les antécédents de travail dans 90 %, des cas, entre 1925 et 1927<sup>15</sup>. Quant aux fiches d'embauche de l'INCO, transcrites par de la Riva au tournant des années 1990 – les seules de cette entreprise présentement accessibles –, elles omettent les signatures des ouvriers-mineurs. Or, vu les nombreuses erreurs dans la transcription des noms<sup>16</sup>, cette signature s'avère essentielle pour comparer différentes fiches et déterminer s'il s'agit de la même personne<sup>17</sup>. Les fiches d'embauche de la Lake Shore, comparées à celles des autres compagnies, paraissent donc fort complètes, malgré certaines lacunes qu'il importe de mesurer plus à fond.

Une bonne partie des données consignées doivent sans doute être considérées comme fiables, notamment en ce qui concerne l'information provenant de la compagnie comme le salaire, les postes occupés et les raisons de départ. Cependant, il faut se méfier de certaines informations fournies par les ouvriers à l'embauche. Un bon exemple : l'âge déclaré. Les gens se prétendent souvent plus vieux ou plus jeune pour maximiser leur chance d'obtenir l'emploi.

---

<sup>14</sup> José E. Igartua, « La mobilité professionnelle des travailleurs de l'aluminium à Arvida, 1925-1940 », dans *Labour/Le Travail*, 20 (automne 1987), p. 42-43.

<sup>15</sup> José E. Igartua, « Worker persistence, hiring policies, and the Depression in the aluminum sector : The Saguenay region Québec, 1925-1940 », *Histoire sociale – Social History*, vol. XXII, n° 43 (mai 1989), p. 16.

<sup>16</sup> L'histoire d'Émile Favraux est éloquent à ce sujet. Il se présente à la mine, en février 1927, sans jamais avoir travaillé dans une mine et sans parler l'anglais. Sans doute mal à l'aise pour épeler son nom, il parvient tant bien que mal à s'exécuter. Résultat : « Amela Fovrox ». Comme bien des débutants, il avait prononcé « é » les E de son prénom, ce que le commis a interprété comme des A. S'expliquer en anglais n'étant pas facile, il n'a pas demandé de corrections, jugeant cela peu important.

<sup>17</sup> En effet, l'absence de signatures pose des problèmes d'identification des mineurs ayant possiblement œuvré dans plusieurs compagnies minières de la région, car ceux qui complètent ces fiches prennent souvent beaucoup de liberté dans l'épellation des noms, surtout ceux des immigrants. Voir Gaudreau, *L'Histoire des mineurs du Nord*, p. 243.

Igartua avait remarqué ce phénomène à l'ALCAN et en avait vérifié l'ampleur<sup>18</sup>. Toutefois, le faible pourcentage et l'écart non significatif observé ne remettent pas en question la valeur de ces données.

Compte tenu du contexte de l'appropriation des archives utilisées dans cet ouvrage, il fallait aussi savoir si toutes les fiches jetées avaient été récupérées. Avait-on mis la main sur l'ensemble des dossiers ou sur un fragment? Dans un premier temps, on compara les noms des fiches retrouvées avec ceux d'autres listes d'employés qui avaient déjà été dressées auparavant. Ainsi, les dossiers des accidents de travail de la Lake Shore, du moins pour certaines années, nous permettaient de connaître le nom de TOUS les travailleurs qui avaient eu un accident, même léger, au cours d'une année. Au cours de l'année 1934, notre année-témoin, nous avons aligné les noms des 435 travailleurs qui ont déclaré un accident. Or, de ces 435 individus, nous en avons retrouvé 418 et ce, après bien des efforts, puisque leurs noms étaient souvent écrits différemment d'une source à l'autre.

Ce résultat, déjà fort réconfortant, est encore plus prometteur quand on considère que huit d'entre eux ont eu, plus tard, un accident mortel de telle sorte que leur fiche, comme l'avait découvert une recherche inédite de Christine Pagé, avait été retirée pour des raisons encore obscures<sup>19</sup>. Autrement dit, neuf travailleurs sur 435 auraient été vraisemblablement oubliés, soit 2 % d'entre eux.

Une autre liste, plus courte, dressée à partir d'un registre des accidents de travail qui ont occasionné, au fil des décennies, une perte permanente de capacité, mentionnait 174 travailleurs. Mais seulement trois d'entre eux n'ont pas été retrouvés dans les fiches dont l'un a subi, plus

---

<sup>18</sup> Il avait procédé à cette vérification en comparant l'âge déclaré sur les fiches d'embauches à celui des registres d'état civil du Saguenay pour 517 travailleurs. En fait, 70 % d'entre eux disaient la vérité alors que dans 18 % des cas, l'écart observé était de un an. Voir José E. Igartua, *Arvida au Saguenay*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 1996, p. 56.

<sup>19</sup> Cette recherche fut effectuée au cours de l'année universitaire 2005-2006 à l'Université Laurentienne dans le cadre du cours HIST 4225. Nous tenons à la remercier.

tard, un accident mortel. Comme il ne reste plus que deux fiches manquantes, on obtient un pourcentage comparable, soit à peine 1 % du total.

Ces deux comparaisons permettent d'affirmer que la série de fiches récupérées était presque complète. Certes, ce 2 % de fiches manquantes représente un peu plus de 200 travailleurs qui, malheureusement, sont perdus à jamais. Toutefois, on peut parier que leurs camarades nous livreront suffisamment de détails pour qu'on se fasse une bonne idée du travail qu'ils y ont effectué.

Comment affirmer que la série de fiches, aussi complète soit-elle, a été bien tenue? Et si les responsables de l'entrée des informations avaient été négligents? S'ils n'avaient pas noté systématiquement toutes les informations? Ces données sont-elles assez fiables pour nous permettre de connaître les grands moments de l'histoire professionnelle d'un mineur? Le fait qu'elles ont été tenues par l'employeur ne constitue pas, pour autant, un gage de validité.

Ces questions ne pourront jamais trouver une réponse pleinement satisfaisante, car il faudrait pour cela connaître en détail l'histoire de plusieurs travailleurs afin de procéder à une vérification. Mais l'analyse des 418 accidents de 1934 permet d'esquisser un début de réponse<sup>20</sup>. Pour cette analyse comparative, il suffit de vérifier si tous les accidents survenus en 1934 ont été rapportés sur les fiches des accidentés. Comme on connaît tous les accidents, grâce à d'autres sources de l'entreprise, soit le décompte mensuel des accidents de 1934 et le registre des quarts de travail perdus (qui inclut une liste alphabétique annuelle des travailleurs ayant eu des accidents entre 1932 et 1960), il a été aisé de compter les accidents non indiqués sur les fiches. Au total, les 418 accidentés avaient subi 501 accidents, la plupart légers et n'occasionnant pas de perte de

---

<sup>20</sup> Comme nous le verrons au chapitre trois, le nouveau modèle de fiche adopté en janvier 1931 entraîne initialement de nombreux oublis provoqués sans doute par sa période de rodage. Ce n'est qu'à compter de 1933 qu'on peut estimer que les fiches reproduisent méthodiquement l'itinéraire des travailleurs au sein de l'entreprise.

travail; 15 seulement n'ont pas été enregistrés sur les fiches, soit 3 %, ce qui donne une bonne indication de la précision et de l'exhaustivité des fiches.

On pourrait extrapoler et avancer que cette minutie dans le traitement des accidents se manifeste aussi dans celui des autres événements entourant la vie professionnelle des mineurs, tels les suspensions, les congés, les maladies, les salaires<sup>21</sup>. Ces derniers donnent une excellente indication des revenus réels des mineurs. Jusqu'aux années 1940, les gouvernements ne réclament pas d'impôt sur ces salaires. Seules les entreprises chargent, au cours des années 1930, 1 \$ par mois aux employés pour garantir l'accès gratuit à des services de santé et souvent 50 ¢ pour les services sportifs qu'elles organisent de sorte que les salaires indiqués sur les fiches sont des salaires nets.

Sans connaître toutes leurs dépenses familiales<sup>22</sup>, on sait que bon nombre de ces travailleurs peuvent se construire eux-mêmes leur maison, certes modeste, mais à eux et cela, sans trop grever leur budget. L'espace ne manque pas à Kirkland Lake. Si, aujourd'hui, peu de gens sont encore capables de construire eux-mêmes leur maison, à l'époque, cela faisait partie des apprentissages courants.

Ces salaires très élevés, comme on le verra au chapitre trois, tiennent compte des congés volontaires, telles des vacances non payées, et des congés forcés, telles des absences pour des raisons de maladie. Mais ils n'incluent pas les paiements versés par la Commission de la sécurité professionnelle qui indemnisent les travailleurs accidentés qui doivent perdre six jours et plus de

---

<sup>21</sup> Ces derniers demeurent une information confidentielle qui appelle le chercheur à la plus grande prudence dans leur divulgation.

<sup>22</sup> Selon l'historienne Forestell, qui a examiné les familles ouvrières de Timmins, le coût de la vie serait plus élevé dans les centres miniers en raison du prix de la nourriture et du chauffage. Voir « The Miner's Wife : Working-Class Femininity in a Masculine Context, 1920-1950 », dans *Gendered Pasts*, Kathryn McPherson, Cecilia Morgan et Nancy M. Forestell (dir.), Don Mills, Oxford University Press, 1999, p. 150 et la note 53. C'est sans compter sur la pêche, la chasse et le bois abondant qui permettent à plusieurs travailleurs de s'approvisionner en dehors du marché.

travail. Autrement dit, les salaires comptabilisés annuellement sous-estiment quelque peu les revenus de ceux qui ont eu de tels accidents.

## **L'échantillon**

Étudier l'ensemble des 10 300 travailleurs n'est pas nécessaire pour analyser avec précision les principaux mécanismes et phénomènes qui sillonnent la vie des mineurs. Les sciences sociales –dont fait partie l'histoire–, ont développé des méthodes d'échantillonnage qui évitent d'étudier tous les individus d'un ensemble. Dans le passé, pour des recherches similaires, nous avons opté pour un échantillon construit sur la base des noms de famille, en retenant tous les travailleurs dont le nom de famille commençait par certaines lettres, comme A et B ou K. Appelons ce type d'échantillon « patronymique ».

Conscient qu'une seule lettre privilégierait certaines ethnies, nous en avons retenues quelques-unes. En effet, combien de noms de Canadiens-Français débutent par la lettre K? Mis à part des Kirouac, quelques Kinsley et King francisés depuis quelques générations, nous aurions pu conclure en l'absence presque totale de Canadiens-Français dans ce milieu industriel. Pourtant, depuis plus de cent ans, les mines constituent un milieu de travail naturel pour plusieurs d'entre nous, en Abitibi, sur la Côte Nord, dans le Nord-Est ontarien et dans les mines d'amiante des Cantons de l'Est.

Comme nous avons eu accès, dans le passé, aux dossiers du personnel de certaines entreprises –certaines encore en activité comme les Mines Noranda–, les fiches y étaient logique-

ment regroupées par lettre alphabétique, dans des classeurs. L'échantillon patronymique était donc commode. Échantillon du reste fort valable et que d'autres chercheurs<sup>23</sup> avaient adopté ailleurs<sup>24</sup>.

Néanmoins, nous avons préféré, pour ce livre publié sur Internet, un échantillon largement utilisé dans les sciences sociales, à savoir un échantillon aléatoire, choisissant systématiquement un travailleur sur dix. Après les avoir classés nous-mêmes par ordre alphabétique, nous avons tiré au hasard le chiffre huit. C'est ainsi que furent retenus, pour l'échantillon, le 8<sup>e</sup>, 18<sup>e</sup>, 28<sup>e</sup>... travailleur, formant ainsi un ensemble de 1 030 individus dont la première lettre du nom de famille provient évidemment de toutes les lettres de l'alphabet<sup>25</sup>. Cet échantillon<sup>26</sup>, largement mis à profit dans cet ouvrage, permet de saisir l'étendue de plusieurs phénomènes rattachés au quotidien des mineurs et se doit, en conséquence, d'être validé.

Grâce au patient travail de Sophie Blais, auteure du dernier chapitre, qui a cherché à examiner TOUS les travailleurs présents lors de la terrible grève de 1941-1942, nous avons pu faire passer un premier test à cet échantillon, en comparant le nombre de travailleurs impliqués dans cette grève selon ses calculs, avec celui obtenu grâce à l'échantillon. Ce nombre, qui inclut

---

<sup>23</sup> Voir notamment Bruno Ramirez, « Brief Encounters : Italian Workers and the CPR », *Labour/le Travail*, 17 (printemps 1986), p. 9-27.

<sup>24</sup> Mais un échantillon dont nous tenions aussi à mesurer le degré de précision, histoire de valider *a posteriori* les résultats antérieurs. Compte tenu de la qualité et de la masse des données disponibles, la comparaison fut facile à établir. C'est sans surprise et avec satisfaction que cette méthode d'échantillonnage patronymique a livré des résultats tout à fait fiables lorsque nous les avons comparés à ceux de l'échantillon développé pour cet ouvrage. En effet, l'analyse du nombre d'embauches des travailleurs livre des résultats identiques selon que l'on utilise l'échantillon aléatoire ou patronymique. Ce dernier, composé de tous les travailleurs dont le nom de famille commence par les lettres A ou B (jusqu'à Bj) comme celui aléatoire indiquent que 70 % des travailleurs ont été embauchés une seule fois, 17 % deux fois, 8 % trois fois et 5 % quatre fois et plus.

<sup>25</sup> Dans une recherche plus récente, Ramirez et Otis ont adopté un échantillon similaire puisqu'ils étaient confrontés à l'examen de 3 407 920 fiches d'immigration de Canadiens vers les États-Unis. Ces deux collègues ont décidé de conserver non pas une fiche sur dix, mais seulement une fiche sur quatre-vingts. Voir Bruno Ramirez et Yves Otis, *La ruée vers le Sud*, Montréal, Édition Boréal, 2003.

<sup>26</sup> L'échantillon est fort précis quand on considère l'ensemble des individus échantillonnés, mais il risque de l'être beaucoup moins si on cherche à analyser un sous-groupe d'individus. Plus le sous-groupe que nous tenterons d'examiner sera petit, plus il y a de probabilités que l'échantillon se distancie des nombres réels.

autant les grévistes que les travailleurs refusant de faire la grève et les briseurs de grève embauchés, s'établit à 1 054, tandis que nous l'estimons à 1 100, soit 110 individus échantillonnés multipliés par dix. En fait, un échantillon comme le nôtre s'avère tellement précis que nous ne serions pas surpris que Blais en ait oublié quelques-uns. On le lui pardonnera volontiers, car vouloir identifier tous les individus présents entre novembre 1941 et avril 1942 s'avère un défi colossal puisque cela obligeait l'examen de 20 000 fiches de travailleurs (certains faisant l'objet de plus d'une fiche). Et il était presque impossible, compte tenu du temps dont elle disposait, de ne pas en échapper.

Sans plus tarder, abordons maintenant les travailleurs de carrière.

## CHAPITRE II

### LES TRAVAILLEURS DE CARRIÈRE DE LA LAKE SHORE<sup>1</sup>

Kevin Auger

La mine demeure sans contredit une organisation complexe nécessitant une grande variété d'emplois. Au sommet de sa production, la Lake Shore compte près de 2 000 travailleurs répartis en quelques dizaines de types d'occupation. Foreurs, mécaniciens, hommes du moulin s'y côtoient chaque jour. Pas facile de réfléchir sur le quotidien de tous ces ouvriers. Le présent chapitre propose d'examiner un groupe restreint d'individus, souvent oubliés, mais essentiels, ceux qui, en acceptant la discipline industrielle de la même entreprise, y font carrière.

L'histoire des mineurs du Nord a mis jusqu'ici l'accent sur leur ethnicité<sup>2</sup>, leur militantisme<sup>3</sup>, leurs conditions de travail<sup>4</sup>. Plus récemment encore, leur grande mobilité a été

---

<sup>1</sup> Ce chapitre constitue une version remaniée de notre mémoire de spécialisation « Les travailleurs de carrière de la Lake Shore Gold Mines de Kirkland Lake, 1926-1968 », département d'histoire, Université Laurentienne, 2007, 46 p.

<sup>2</sup> À grands traits mentionnons, par exemple, que les Canadiens-Français ont été examinés par Paul de la Riva, *Mine de rien : Les Canadiens français et le travail minier à Sudbury, 1886-1930*, Sudbury, Prise de parole, 1998, 239 p.; les Italiens par Karey Reilly, « *Mobilité transatlantique et mobilité continentale : le cas des Italiens de Copper Cliff, 1886-1914* », M.A. (histoire), Université Laurentienne, 1996, 167 p. et par Sandra Battaglini, « Don't Go Down the Mine Mamma! Women in Production Jobs during World War II, 1942-1945 », M.A. (histoire), Université Laurentienne, 1996, 165 p.; les Finlandais par Michèle Robinson, « La communauté finlandaise dans le Nord-Ontario, 1901 », mémoire de spécialisation en histoire, Université Laurentienne, Sudbury, 2000, 75 p. ; les Polonais par Serge Dupuis, « Des mineurs travaillants et dociles : les Polonais de la Lake Shore de Kirkland Lake », dans les *Actes de la 13<sup>e</sup> Journée Sciences et Savoirs*, Julie Boissonneault et Marie Bernier (dir.), Sudbury, Acfas-Sudbury, 2007, p. 139-160.

<sup>3</sup> Parmi les ouvrages connus, on peut citer celui de Laurel Shefton MacDowell, '*Remember Kirkland Lake*' : *The Gold Miners Strike of 1941-1942*, Toronto, Canadian Scholar's Press Inc., 2001 (1983), 292 p. et celui de Brian F Hogan, *Cobalt : Year of the Strike, 1919*, Cobalt, Highway Book Shop, [s.d.], 185 p.

<sup>4</sup> Tels Charlie Angus et Louie Palu, *Mirrors of Stone : Fragments from the Porcupine Frontier*, Toronto, Between the Lines, 2001; Doug Baldwin, « A Study in Social Control : The Life of the Silver Miner in Northern Ontario », *Labour/Le Travailleur*, (1977), p. 79-106.

scrutée sous deux angles : mobilité entre les sociétés minières<sup>5</sup>, mobilité incessante entre l'Europe et l'Amérique<sup>6</sup>. Ce qui étonne dans ces nombreux travaux des 25 dernières années, c'est que peu d'attention ait été consacré aux travailleurs plus stables, qui restent à la même mine de nombreuses années<sup>7</sup>. En effet, on a souvent affirmé que les ouvriers-mineurs sont des travailleurs mobiles, mais on a trop insisté sur leur seule présence; on s'est davantage préoccupé de leurs allées et venues que de leurs occupations à la mine. C'est pourquoi un examen plus attentif de ceux qui décident de rester, les travailleurs de carrière, nous apparaît nécessaire afin de révéler d'autres dimensions du vécu des mineurs et particulièrement de ceux qui décident de s'installer à la Lake Shore. Qui sont-ils? Comment se déroule leur carrière? Est-ce seulement le hasard qui dicte la durée de leur embauche ou peut-on identifier des facteurs qui favorisent leur sédentarisation?

Pour répondre à ces questions, nous examinerons différents aspects : l'ethnie, les antécédents de travail, la durée de l'embauche, les années d'embauches, les promotions et démissions, les emplois retenus, le nombre d'embauches et, finalement, les raisons de départ. Cet examen exhaustif mettra en lumière ces travailleurs négligés par l'historiographie ouvrière nord-ontarienne tout en nous invitant à une réflexion sur les conditions de vie des travailleurs durant leur séjour.

---

<sup>5</sup> Guy Gaudreau (dir.), *L'histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois, 1886-1945*, Sainte-Foy, Septentrion, 2003, 301 p.

<sup>6</sup> Karey Reilly, « Mobilité transatlantique et mobilité continentale avant la Première Guerre mondiale : les Italiens de Copper Cliff », dans Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 93-115.

<sup>7</sup> À l'exception de la recherche d'Alain Daoust, « La mobilité interne des ouvriers-mineurs de l'INCO », dans Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 211-227.

## **Méthodologie**

Puisque l'objectif de cette recherche est d'examiner les ouvriers-mineurs qui font carrière au sein de la mine Lake Shore, il faut d'abord départager les mineurs de carrière de tous ceux qui y sont seulement de passage. On en conviendra aisément, le terme même de « carrière » demeure très subjectif. Qu'est-ce qui permet d'affirmer qu'un individu fait carrière au sein d'une entreprise? La réponse diffère selon les individus impliqués et la durée. Cette définition varie aussi selon les auteurs. Faut-il travailler 20 ans, par exemple, pour faire carrière? Ou faut-il rester au sein de l'entreprise jusqu'à la retraite? D'autres facteurs doivent aussi être pris en considération, comme la durée de vie de l'entreprise, le type d'industrie, les conditions de travail, etc. Il convient donc de préciser notre conception du travailleur de carrière puisqu'elle demeure intimement liée à notre problématique.

La distribution de la durée des séjours de l'ensemble des travailleurs nous a permis de faire un premier pas dans l'identification des travailleurs de carrière. Comme on le constate au graphique 2.1, ils sont peu nombreux à accumuler 100 mois et plus de travail à la Lake Shore, et à atteindre ainsi, à nos yeux, ce qu'on pourrait qualifier de minimum requis pour faire carrière.

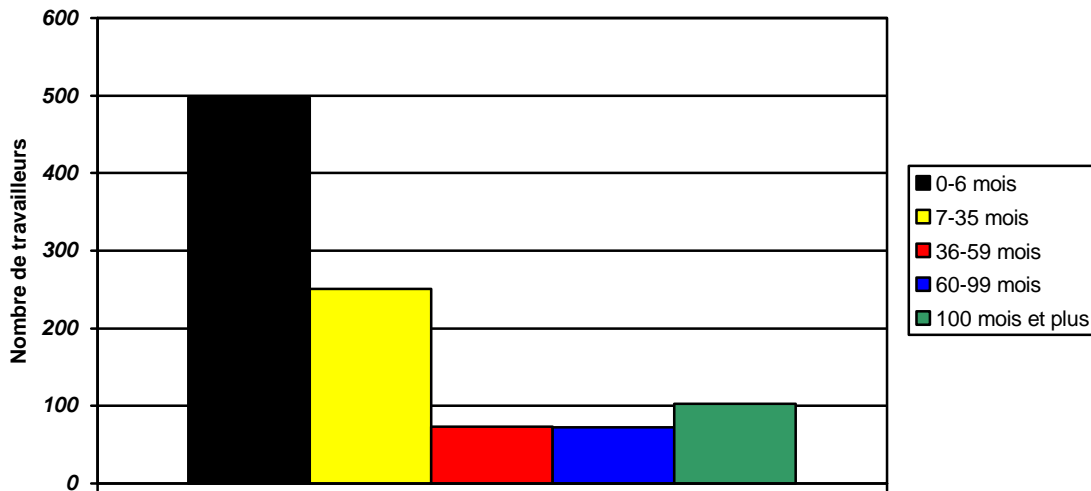
Le graphique 2.1 répartit les 1 030 travailleurs<sup>8</sup> selon le nombre de mois à l'emploi de la Lake Shore. Il indique que 497 individus, soit la moitié de l'ensemble, y restent moins de six mois. Ce sont des travailleurs de passage qui encombrant littéralement les dossiers du personnel et qui, de ce fait, ont attiré l'attention des historiens jusqu'à maintenant.

---

<sup>8</sup> Trente-quatre travailleurs échantillonnés sont exclus de ce calcul, ayant, pour la plupart, été refusés, pour des raisons médicales de sorte que le nombre de travailleurs ayant travaillé à la Lake Shore s'établit à 996.

### GRAPHIQUE 2.1

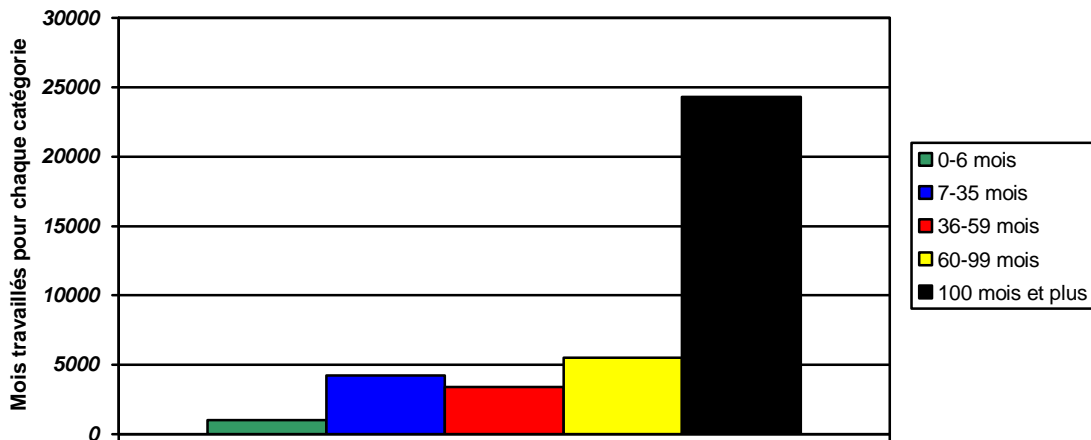
Répartition des travailleurs selon la durée totale de leur séjour à la Lake Shore, 1926-1968



\*N= 996, fiches de service de la Lake Shore, échantillon un sur dix (dorénavant E 1/10).

### GRAPHIQUE 2.2

Répartition de l'ensemble des mois travaillés au sein de la Lake Shore selon les catégories de travailleurs



\*N= 996, E 1/10.

PHOTO 5 : À la recherche d'un emploi à la mine Wright-Hargreaves



On fait la queue à l'entrée de la Wright-Hargreaves espérant trouver du travail. La plupart n'ont probablement aucune expérience du travail minier et ne connaissent personne qui y travaille déjà; dans le cas contraire, l'embauche peut se faire rapidement. Un agent de sécurité de l'entreprise consulte ses notes. Cherche-t-il à se rappeler le nom d'un individu? Combien parmi eux y feront carrière? Sans doute très peu (Museum of Northern History).

Pourtant, ces 497 travailleurs totalisent à peine 1 002 mois de travail (graphique 2.2), soit moins de 4 % de tout le travail effectué. Inversement, les 102 ouvriers-mineurs qui travaillent plus de 100 mois, que nous appellerons les travailleurs enracinés, totalisent 24 293 mois de travail! Ce petit groupe d'individus, qui représente seulement 10 % des effectifs, monopolise ainsi près des deux tiers de tout le travail à la Lake Shore! On ne pourrait mieux synthétiser l'importance de leur contribution.

Déjà, il nous paraît clair que les enracinés répondent à certains des critères recherchés pour les qualifier de travailleurs de carrière. Ainsi peut-on croire qu'ils garantissent le bon déroulement du travail, qu'ils transmettent les us et coutumes de l'entreprise<sup>9</sup> et qu'ils y sont perçus comme des modèles. D'ailleurs, cette dimension du travailleur de carrière avait été retenue par Igartua dans son étude de l'Alcan à Arvida. En effet, selon lui, puisqu'il travaille pendant plus de cinq ans, il garantit la continuité du travail<sup>10</sup>. Un groupe composé de travailleurs de carrière, qu'il nomme le noyau fondateur, existe également au sein de cette entreprise. En fait, ce noyau consiste en un groupe de travailleurs canadiens-français, engagés vers 1926, mariés, et originaires de la région du Saguenay.

Gaudreau, dans son dernier ouvrage sur les mines, avait adopté une définition différente, adaptée à sa problématique axée sur une mobilité régionale. Dans le cadre de sa recherche fondée sur les dossiers du personnel de sept entreprises minières du Nord ontarien et québécois, il se distancie de la notion de noyau fondateur, puisque, selon lui, le travailleur de carrière consacre sa vie la mine, sans qu'il s'agisse toujours de la même entreprise. Il démontre clairement que ces

---

<sup>9</sup> Les nouveaux employés apprennent toujours quelque chose des travailleurs plus stables. Il faut cependant mentionner que le roulement peut être bénéfique pour l'entreprise. Mobley avance que l'entrée de nouveaux employés peut apporter de nouvelles connaissances techniques et technologiques. William H. Mobley, *Employee Turnover : Causes, Consequences and Control*, Philippines, Addison-Wesley, 1982, p. 24-25.

<sup>10</sup> Igartua, « La mobilité professionnelle des travailleurs de l'aluminium à Arvida, 1925-1940 », *Labour/Le Travail*, 20 (automne 1987), p. 41-43.

ouvriers-mineurs œuvrent souvent dans plusieurs mines avant de s'installer dans l'une d'elles ou même, dans certains cas, ne prennent jamais racine au sein de la même entreprise<sup>11</sup>.

L'itinéraire professionnel, au fil des décennies, à l'intérieur de la même entreprise, constitue le fil conducteur de la présente recherche. Itinéraire jusqu'à maintenant difficile à examiner en raison de la grande mobilité de la main-d'œuvre. Y a-t-il un modèle de développement de carrière qui prévaut au sein de ce type d'entreprise? Quel est-il? Quels sont les facteurs qui le freinent ou le favorisent? Les maladies industrielles se manifestent-elles? Ont-elles un impact sur leur carrière, voire leur retraite? La seule manière de le vérifier est de les suivre au fil des décennies. C'est pourquoi nous avons adopté une définition très restrictive du travailleur de carrière. Ce sera celui qui travaille à la Lake Shore jusqu'à ce qu'il se retire ou jusqu'à ce que la Lake Shore ferme ses portes.

Bien sûr, ce ne sont pas tous les travailleurs enracinés, soit ceux comptant 100 mois et plus de travail qui font partie de ce groupe restreint. Beaucoup, parmi eux, partent avant la retraite ou avant la fermeture de la mine. Souvent même de leur propre gré, interrompant en quelque sorte un itinéraire jusque-là en conformité avec le modèle d'une carrière-type. Au total, à peine 33 travailleurs serviront d'abord à définir ce modèle : 17 restent jusqu'à leur retraite, 16, qui sont âgés, sont mis à pied à la fin de la vie productive de la mine et avant de prendre leur retraite. Après un examen des caractéristiques de ce groupe de travailleurs, nous reviendrons sur ceux qui n'ont pas suivi ce modèle, en cherchant à en identifier les causes, approfondissant ainsi notre connaissance de ce milieu de travail.

Les retraités, parmi le millier de travailleurs échantillonnés, seraient ainsi au nombre de 17. Si on se fie à ce résultat, le nombre total de travailleurs qui auraient pu travailler à la Lake

---

<sup>11</sup> Guy Gaudreau, « Travailleur de passage et travailleur de carrière : la situation du travail minier en Abitibi, 1926-1945 », dans Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 229-252.

Shore assez longtemps pour accéder à leur retraite serait d'environ 170 sur les 10 000 qui y ont œuvré. Autrement dit, moins de 2 % d'entre eux auraient pu y avoir droit, ce qui est quand même plus que ce à quoi on s'attendait<sup>12</sup>.

Sur un autre plan, il convient de s'arrêter sur le petit nombre d'individus examinés. S'ils constituent une infime partie de l'ensemble, en termes de nombre d'individus, il en va bien autrement si on retient les chiffres relatifs aux postes occupés où les travailleurs de carrière sont significatifs. En effet, un travailleur de carrière peut occuper un poste identique à un autre qui sera, en quelques années, occupé par une trentaine d'individus différents, tous de passage, laissant dans les archives des dizaines de fiches d'embauche peu utiles pour connaître l'évolution du travail minier. Rappelons que l'échantillonnage est une pratique courante en sciences sociales et qu'on l'utilise quand le nombre de sujets ou de variables est très élevé. Si les lois de la statistique autorisent les maisons de sondage à prédire le prochain gouvernement canadien en interrogeant à peine 1 000 individus, elles s'appliquent ici aussi en garantissant, 19 fois sur 20, une évaluation très précise avec une faible marge d'erreur qui varie selon les variables examinées. Bruno Ramirez, dont la méthodologie a été à l'origine des travaux de la Riva et d'autres étudiants et chercheurs de la Laurentienne, a mis en lumière, dans un travail plus récent, la nécessité de recourir à un échantillon aléatoire, comme le nôtre, en rappelant ses mérites et sa puissance explicative<sup>13</sup>.

Arrêtons-nous ici afin d'examiner maintenant ces travailleurs de carrière et les caractéristiques qui leur sont spécifiques comme celles qu'ils partagent avec les autres. Un cas typique, celui de William D. servira d'entrée en matière.

---

<sup>12</sup> Seulement quatre travailleurs sur un échantillon de 2 632 auraient pris leur retraite à l'INCO entre 1912 et 1930, soit 0,002 % comparativement à 17 travailleurs sur un millier à la Lake Shore, soit 1,6 %. Il faut retenir cependant que cet échantillon de l'INCO ne portait que sur une période de son histoire, deux fois plus courte. Voir Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 137.

<sup>13</sup> Pour plus de détails au sujet de l'ouvrage de Bruno Ramirez et Yves Otis (*La ruée vers le Sud*, Montréal, Édition Boréal, 2003, 276 p.), voir le chapitre précédent.

Né en 1896, il travaille 448 mois ou 37 ans quatre mois à la Lake Shore. Ce Canadien commence sa carrière en 1925 comme simple chargeur de minerai (*mucker*) à l'âge de 29 ans. À son arrivée, il déclare avoir travaillé à la Lake Shore comme préposé au service du puits (*deckman*) avant que le système de fiches d'embauche et de service soit mis en place. En 1926, il est promu au poste d'échantillonneur (*sampler*), poste qu'il conservera jusqu'en 1935, pour ensuite être encore promu au poste de contremaître des échantillonneurs. Il ne participera pas à la grève de 1941-1942, préférant, comme d'autres, rester au travail. Contremaître, il le restera au total pendant 17 ans, jusqu'en 1952. Cette année-là, il sera promu au poste de commis, sans doute à cause de sa loyauté et de son âge avancé, 56 ans. Il prend finalement sa retraite, en 1962, à l'âge de 66 ans. Durant sa longue carrière, il a quitté l'entreprise une seule fois, pour des raisons médicales, en 1957. Comme nous pouvons le voir, il a gravi les échelons peu à peu.

### **L'ethnicité des travailleurs de carrière**

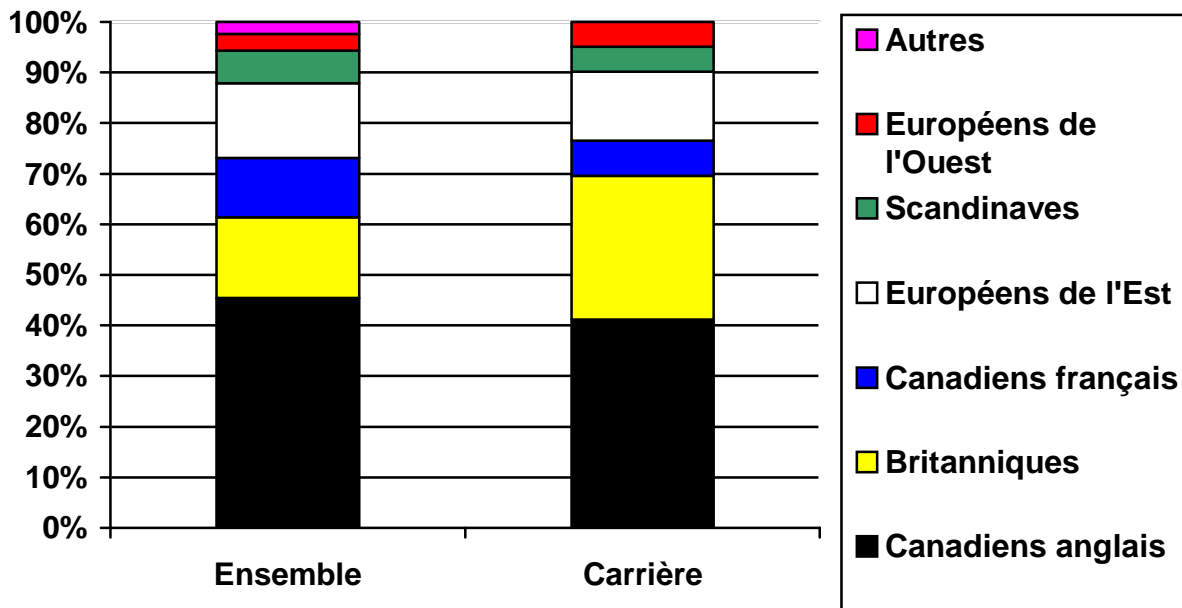
La Lake Shore emploie une force ouvrière diversifiée en termes ethniques et cela, malgré son éloignement des grands centres. Le graphique 2.3 compare la répartition des travailleurs de l'ensemble de l'échantillon à ceux des travailleurs de carrière selon leur ethnicité<sup>14</sup>. On y observe, outre une forte présence canadienne, bon nombre d'immigrants qui demeurent néanmoins moins nombreux que dans d'autres mines de la région. On peut citer le cas de l'INCO où de la Riva et Gaudreau rapportent un nombre bien plus important d'immigrants entre 1912-1930<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> Pour l'ethnie, le lieu de naissance nous a servi d'unique critère. Même si le mineur est naturalisé ou qu'il demeure au Canada depuis plusieurs années, il conservera culturellement des attributs propres à son ethnie. Nous admettons volontiers que ce critère demeure imparfait, car le fils d'un Italien immigré au Canada sera considéré comme un Canadien. Mais puisqu'il n'existe aucun critère d'identification fiable et disponible, nous conserverons notre approche quelque peu approximative.

<sup>15</sup> De la Riva et Gaudreau, « Les ouvriers-mineurs de Sudbury : le cas de l'International Nickel Company », chapitre 5, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 121. Ces derniers indiquaient un pourcentage de Canadiens anglais et de

GRAPHIQUE 2.3

Ethnicité de l'ensemble des ouvriers-mineurs et des  
travailleurs de carrière, 1926-1968

\*N= 996, E 1/10.

Maintenant, comparons ces résultats avec l'ethnicité des travailleurs de carrière. Il est clair qu'ils demeurent fidèles à l'image de l'ensemble des embauches puisque les immigrants représentaient 25 % des effectifs alors que chez les travailleurs de carrière, ils totalisent 21 % (7 sur 33). On aurait pu s'attendre pourtant à ce que la ségrégation occupationnelle, décrite par de la Riva et Gaudreau à l'INCO, qui confine certains immigrants à des postes spécifiques<sup>16</sup>, ait eu des effets sur les possibilités de faire carrière pour les immigrants. Il n'en est rien, bien que les individus échantillonnés soient trop peu nombreux pour que cela soit concluant.

Canadiens français au sein de la mine d'environ 40 % (incluant les Britanniques, Écossais et Irlandais) tandis que celui de la Lake Shore est de 58 %. Il faut se rappeler toutefois que l'étude de l'INCO porte sur une période plus restreinte qui exclut les années 1930, années où l'embauche de Canadiens était nettement défavorisée.

<sup>16</sup> Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 136-137.

Sur un autre plan, les résultats, en termes ethniques, indiquent que les deux composantes des travailleurs de carrière, soit ceux mis à pied à la fin des activités de la mine –les congédiés de la dernière heure–, et les retraités, forment en fait un groupe homogène, renforçant notre idée de les réunir. Ainsi, les dix Britanniques et les 16 Canadiens (anglais et français) se répartissent également entre les deux sous-groupes. Et, quand on additionne tous les immigrants, on dénombre quatre retraités et trois mis à pied de sorte que la répartition ethnique de ces sous-groupes reste encore similaire.

Ce sont, sans nul doute, les Britanniques qui sortent grands gagnants puisqu'ils ne constituaient que 16 % des embauches alors qu'ils sont près du double à faire carrière. Leur surreprésentation compense la légère sous-représentation des Canadiens anglais, laquelle pourrait s'expliquer notamment par le fait de leur présence massive au sein des effectifs des travailleurs étudiants qui ne sont pas embauchés, à l'inverse des autres, avec la possibilité d'y faire carrière.

### **Les antécédents professionnels**

Les travailleurs de carrière avaient-ils déjà travaillé dans une mine avant leur arrivée à la Lake Shore? Peut-on faire carrière à la Lake Shore sans avoir déjà travaillé dans ce type d'entreprise auparavant? Certes, la plupart des travailleurs qui se présentent à la Lake Shore déclarent un antécédent de travail. Toutefois, la fiche révèle une pratique administrative qu'il importe de considérer : en général, il est rare qu'elle mentionne plus d'un antécédent. Il est pourtant fort improbable que l'ensemble des mineurs n'aient tous occupé qu'un seul emploi avant la Lake Shore<sup>17</sup>, puisque plusieurs sont assez âgés à leur arrivée. Le travailleur ne mentionnait-il

---

<sup>17</sup> La fiche mentionne aussi le nom de l'entreprise, son emplacement et le temps travaillé.

que le dernier emploi, ou seulement celui qui lui permettait de faire valoir son dossier? Retenons que les travailleurs de carrière ont sans doute plus d'antécédents que ceux consignés<sup>18</sup>.

Les antécédents déclarés varient tant à ce qui a trait à la nature du travail qu'à son emplacement géographique. C'est pourquoi nous les regrouperons pour éviter une dispersion d'informations et pour clarifier la présentation visuelle (voir le graphique 2.4) Selon les données<sup>19</sup>, parmi les retraités, très peu ont déclaré es types d'antécédents professionnels autres que mineur, ce qui est un peu moins le cas des congédiés de dernière minute. Toutefois, les faibles nombres échantillonnés interdisent des conclusions bien arrêtées. Retenons plutôt que les travailleurs de carrière ont, en grande majorité, choisi cette carrière avant même leur arrivée à la Lake Shore, mais qu'on a pu y faire carrière sans avoir jamais avoir travaillé pour une société minière auparavant.

D'où venaient-ils et surtout où avaient-ils acquis leur expérience minière? L'emplacement du dernier antécédent permettra d'éclairer cette question. Le graphique 2.5 montre clairement que la plupart oeuvraient déjà dans la région. Près de 90 % des retraités et près de 80 % des congédiés de la dernière heure faisaient partie de la catégorie du Nord-Est ontarien, ce qui implique que très peu s'installent directement à la Lake Shore en provenance de l'extérieur de la région. Peut-être que, comme plusieurs mines abitibiennes sont plus jeunes, aucun n'y a d'abord travaillé, même si cette région est intégrée au marché régional du travail. Une autre hypothèse peut être lancée : les migrations géographiquement importantes sont surtout réservées

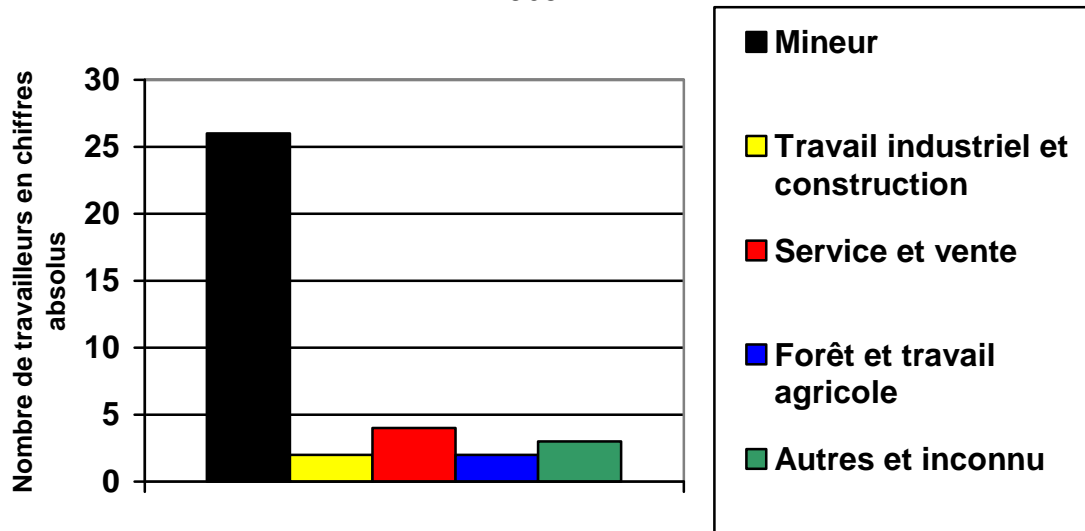
---

<sup>18</sup> Quoiqu'elles soient plus rares, certaines fiches indiquent deux et même trois antécédents professionnels. Incomplète ou non, l'information consignée reste fiable car, si quelqu'un mentait en déclarant avoir déjà œuvré dans une mine, cela paraîtrait tout de suite sur les lieux de travail.

<sup>19</sup> Il faut conserver tous les antécédents pour mieux cerner le travailleur de carrière. Aussi, il faut mentionner que la catégorie «mineur» renferme tout emploi, quel qu'il soit, détenu dans une mine. Par exemple, un charpentier qui a travaillé à la mine Creighton de Sudbury fait partie de la catégorie mineur et non de celle de construction et travail industriel.

GRAPHIQUE 2.4

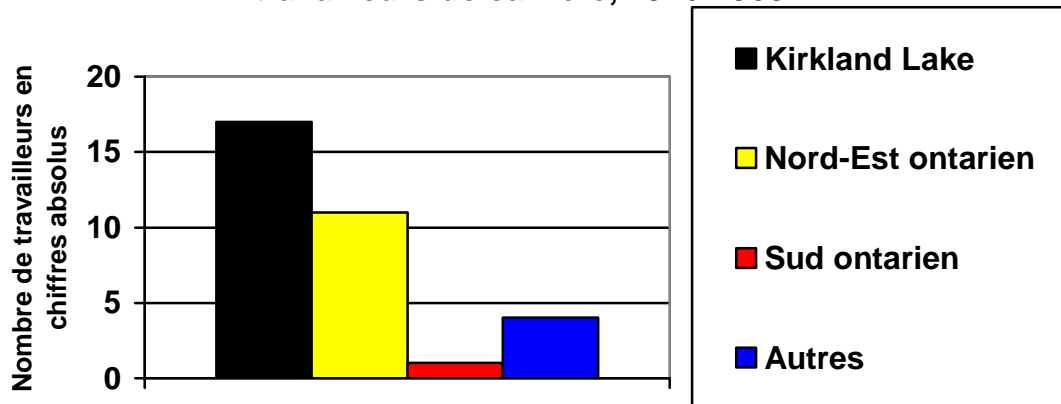
Antécédents professionnels des travailleurs de carrière, 1926-1968



\* N= 37 (quatre mineurs ont deux mentions d'antécédents), E 1/10.

GRAPHIQUE 2.5

Emplacement de l'occupation antérieure des travailleurs de carrière, 1926-1968



\*N= 33 (quatre doubles mentions mais quatre antécédents non localisés dans l'espace), E 1/10.

aux emplois hautement spécialisés, tels ceux de géologues et d'ingénieurs. Inversement, la majorité des mineurs ne détenant pas d'emploi aussi spécialisé, resterait davantage dans la région<sup>20</sup>.

Cela dit, la proximité géographique influence grandement en offrant au mineur plusieurs lieux de travail s'il veut continuer dans le métier. Les régions de Sudbury, de Timmins, de Rouyn-Noranda et, bien sûr, de Kirkland Lake, ont toutes plus d'une mine en activité (voir la carte 1). Sans doute, bon nombre de gens provenant d'autres régions se présentent à la Lake Shore, mais on peut penser qu'ils faisaient partie des travailleurs de passage de sorte que très peu d'entre eux sont demeurés sur place. Nouvellement arrivés dans la région, peut-être ne veulent-ils pas limiter leur carrière à une seule mine car, quelquefois, il vaut mieux aller voir ailleurs avant de s'engager pour de bon.

Le portrait que nous esquissons se clarifie : les mineurs de carrière sont majoritairement anglophones; ils ont des antécédents miniers et étaient déjà présents dans la région. Plus claire, certes, mais cette présentation est loin d'être complète.

### **La durée de l'embauche**

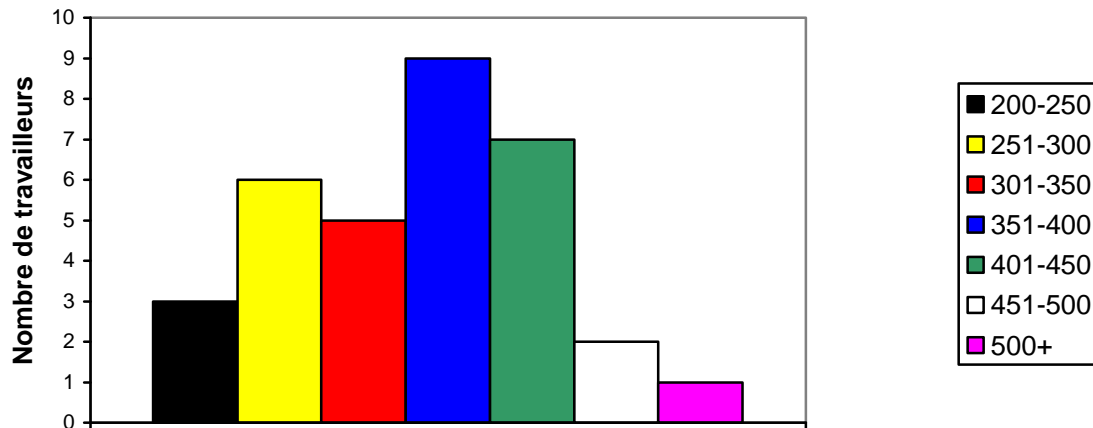
La durée de l'embauche à la Lake Shore est un facteur important dans la définition du travailleur de carrière (voir le graphique 2.6). Bien sûr, les travailleurs de carrière se rendent à leur retraite ou jusqu'à la fin des activités de la mine, mais combien de temps restent-ils exactement?

---

<sup>20</sup> Ladinsky observe ce phénomène chez les travailleurs détenant des postes différents aux États-Unis entre 1955 et 1960. Jack Landisky, « Occupational Determinants of Geographic Mobility Among Professional Workers », *American Sociological Review*, 1967, 32 (2), p. 253-264.

## GRAPHIQUE 2.6

## Répartition de la durée du travail des ouvriers-mineurs de carrière, 1926-1968, en mois



\*N= 33, E 1/10.

Un premier examen des données montre que la durée s'échelonne de 17 ans à 510 mois, ce qui est le cas d'un des congédiés de la dernière heure. Si la durée varie grandement, elle demeure, dans tous les cas, sans commune mesure avec celle de la très grande majorité des autres travailleurs. Une comparaison avec l'ensemble de l'échantillon un sur dix éclaire beaucoup cette disparité. La durée moyenne des ouvriers-mineurs de carrière est de 358 mois alors que celle de l'ensemble de l'échantillon est de 38 mois (et d'à peine 27 mois si on exclut ceux qui font carrière). Les ouvriers-mineurs de carrière travaillent 13 fois plus longtemps que les autres, une occasion unique d'observer avec minutie leur itinéraire au sein de l'entreprise.

Cela paraît peut-être étonnant puisque le travail minier, surtout celui de fond, est souvent associé à de pauvres conditions de travail. En fait, les bons salaires versés au cours des années 1920 et 1930 (voir le chapitre suivant) attirent beaucoup de gens, notamment les jeunes

célibataires<sup>21</sup>. Si beaucoup envisagent ce type de travail de manière temporaire, le temps d'accumuler des sous pour d'autres projets<sup>22</sup>, ce n'est évidemment pas le cas des mineurs de carrière qui font la preuve que les conditions quotidiennes de travail sont moins dramatiques que ce que les historiens du travail nous ont fait croire.

Si le total des mois travaillés, pour l'échantillon, s'établit à 38 362 mois, celui des 33 travailleurs de carrière se chiffre à 11 807, ce qui signifie que ces derniers effectuent plus de 31 % du travail alors qu'ils ne constituent que 0,3 % de la main-d'œuvre engagée. Ces derniers sont assurément les piliers qui soutiennent la Lake Shore<sup>23</sup>. Si les travailleurs de passage laissent beaucoup de traces dans les archives, ceux de carrière laissent un héritage et un savoir-faire plus difficile à percevoir.

### Les années d'embauche

Pour connaître une aussi longue carrière au sein de la Lake Shore, il faut décidément que cette vie professionnelle commence durant les premières années de l'ouverture de l'entreprise. Or, cette dernière est en activité depuis 1918 et a laissé des fiches du personnel à compter du milieu des années 1920 et ce, jusqu'en 1968; il faut donc comprendre que les ouvriers-mineurs de

---

<sup>21</sup> R.A. Jenness, « Taux de roulement et permanence de l'emploi dans l'industrie canadienne », *Actualité économique*, 1974, 50 (2), p. 156.

<sup>22</sup> Pour soutenir la famille, par exemple, ou amasser de l'argent dans le but d'acheter une terre ou autre chose. Heron démontre comment beaucoup d'immigrants s'installent au Canada dans le seul but de ramasser et d'épargner de l'argent dans l'industrie de l'acier. Voir Craig Heron, *Working in Steel : the Early Years in Canada, 1883-1935*, Toronto, McClelland and Stewart, 1988, p. 79-82.

<sup>23</sup> Selon Jenness, la persistance dans le milieu de travail dépendrait de deux conditions. La première englobe tout ce qui est relié à l'effort fourni comme la personnalité, la compétence, l'état de santé et l'adaptabilité; la deuxième tout ce qui touche aux conditions de travail et aux perspectives d'emploi à long terme dans l'entreprise et l'industrie. En bref, tout dépend de l'interaction entre l'ouvrier-mineur et son milieu de travail. L'auteur souligne aussi avec justesse que les travaux sur la persistance sont rares, surtout au Canada. Voir Jenness, « Taux de roulement et permanence... », p. 163.

carrière, pour oeuvrer aussi longtemps, ont dû être embauchés au début de ses activités<sup>24</sup>. C'est bel et bien le cas puisque seulement trois d'entre eux ont commencé après 1935<sup>25</sup>.

C'est entre 1928 et 1932 que la majorité des travailleurs de carrière est embauchée. Comme on l'a vu au chapitre précédent, ces années coïncident avec une période de croissance de l'entreprise alors qu'elle enregistre une forte majoration de sa production. Notre groupe de travailleurs de carrière ressemble beaucoup, sur ce point du moins, au noyau fondateur d'Igartua. S'ils ne sont pas aussi homogènes, en termes ethniques, ils sont toutefois, pour beaucoup, embauchés durant la même période.

Cette période de forte embauche a sans doute favorisé les travailleurs de carrière. La compagnie, encore toute jeune, offrait de nombreuses possibilités à ceux qui voulaient y rester pendant quelques années<sup>26</sup>. Les chances de promotions et la sécurité d'emploi augmentent quand une compagnie crée de nombreux nouveaux postes et développe de nouveaux puits et de nouvelles galeries, comme ce fut le cas à la Lake Shore. Il est probable que les ouvriers-mineurs de carrière aient eu plus de chance d'accéder à des postes convoités, plus payants, et même à des postes de direction. En fait, il est rare qu'on ait directement accès à ces postes de supervision; il faut souvent une ou plusieurs promotions avant d'y accéder.

### **Les promotions et les démotions**

Au cours d'une carrière ou d'un séjour prolongé dans la mine, il est également rare que l'ouvrier-mineur occupe le même poste. Sa carrière peut se dérouler à l'image des fluctuations du prix de l'or, connaître des hauts et des bas comme la cage qui amène et ramène les mineurs

---

<sup>24</sup> On fait référence, bien sûr, à la première embauche.

<sup>25</sup> Entre 1924 et 1927, on en compte six; entre 1928 et 1932, 19; et cinq entre 1932 et 1935.

<sup>26</sup> Jenness tient des propos allant dans ce sens quand il écrit que les perspectives de permanence d'une co-horte nouvellement arrivée diffèrent grandement de celles d'une autre qui est déjà au travail depuis longtemps; voir Jenness, « Taux de roulement et permanence... », p. 165.

tous les jours. Néanmoins, les travailleurs de carrière enregistrent beaucoup plus de promotions que de démotions. En tout, 91 promotions et 48 démotions pour les 33 travailleurs de carrières<sup>27</sup>. On ne peut cependant pas se contenter d'une donnée moyenne et retenir que les travailleurs de carrière enregistrent à peu près trois promotions pour une ou deux démotions. Les situations varient grandement et certains conservent le même poste tout au long de leur vie professionnelle. En fait, 22 travailleurs de carrière ont obtenu plus de promotions que de démotions, neuf affichent un dossier où les deux s'équilibrent<sup>28</sup> et seulement deux comptent plus de démotions. Ces promotions et démotions montrent surtout que les travailleurs de carrière occupaient rarement le même emploi tout au long de leur séjour à la Lake Shore et que les promotions, plus nombreuses, ont sans doute alimenté leur désir de conserver leur emploi.

## **L'emploi**

À la Lake Shore, on observe, comme dans toute mine, plusieurs types d'emplois. Ce grand éventail de postes n'est guère commode pour procéder à une analyse. Rappelons que de la Riva en avait dénombré 99 à l'INCO, qu'il avait heureusement ramené à sept grandes catégories<sup>29</sup>. Par commodité, nous adopterons aussi sept catégories, mais en partie différentes des siennes : le forage, les autres emplois de fond, les métiers spécialisés, le travail au moulin, la supervision et la direction, les autres emplois de jour et les emplois de fin de carrière.

---

<sup>27</sup> Les promotions et les démotions de courte durée ne sont pas incluses dans ce calcul, auquel cas leur nombre aurait été plus élevé. Les fiches d'embauche de la Lake Shore indiquent souvent une alternance entre deux emplois sur de longues périodes. Dans ces cas, une seule promotion ou démotion a été enregistrée. De plus, il faut que le travailleur détienne son nouveau poste pendant plus de un mois. Il y a aussi, sur les fiches, des mentions de postes temporaires en remplacement qui ont été omises.

<sup>28</sup> Cette dernière catégorie renferme aussi ceux qui enregistrent le même nombre de promotions et de démotions.

<sup>29</sup> de la Riva, *Mine de Rien*, 238 p.

Cette dernière catégorie demande plus de précision<sup>30</sup>. À la Lake Shore, il est pratique courante d'attribuer des emplois particuliers à des travailleurs âgés qui sont restés fidèles à l'entreprise. Parmi ces emplois, on retrouve le gardien de barrière (*gateman*), le concierge, le préposé au vestiaire-séchoir (*dryman*) et le préposé sanitaire (*sanitation et recreational hall attendant*). Ces postes sont sans doute une façon de récompenser la fidélité de plusieurs mineurs en leur offrant un salaire qui permet de prolonger leur carrière en attendant la pension.

Plus souvent qu'autrement, les postes de direction et les postes de « col blanc » connaissent une plus grande stabilité<sup>31</sup>. Il en est de même des postes considérés comme « spécialisés ». Qu'en est-il à la Lake Shore? Pour répondre à cette question, nous examinerons, outre l'emploi principal de l'ouvrier-mineur, soit celui qu'il occupe le plus longtemps, son premier et son dernier poste afin de saisir l'évolution de ses occupations au cours de son séjour (graphique 2.7). Tenir compte de cette évolution s'avère nécessaire parce que les ouvriers-mineurs ne détiennent rarement qu'un seul type d'emploi.

La moyenne de postes détenus par les travailleurs de carrière s'élève presque à quatre et l'examen plus attentif permet de retenir plusieurs éléments intéressants et rarement examinés jusqu'à maintenant. Ainsi, le regroupement des postes du moulin connaît une augmentation au fil des ans qui s'explique par le fait que plusieurs travailleurs qui ont oeuvré longtemps sous terre doivent souvent être réaffectés à un emploi du jour pour des raisons médicales. Par exemple, la Commission de la sécurité professionnelle de l'assurance contre les accidents de travail de

---

<sup>30</sup> L'âge avancé de ces travailleurs au moment où ils obtiennent ces postes montre bien qu'ils constituent une récompense pour services rendus. C'est pourquoi ces nouvelles affectations n'entraînent aucune réduction de salaire. En effet, ils maintiennent tous leurs salaires précédents malgré qu'il s'agisse d'un emploi moins spécialisé de jour. Il s'agirait donc d'une politique délibérée de l'entreprise.

<sup>31</sup> À l'INCO, les contremaîtres travaillent en moyenne 20 mois lors de la première embauche tandis que les manœuvres en n'enregistrent que huit en moyenne et les foreurs 10. Voir Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, graphique 5.9.2, p. 138.

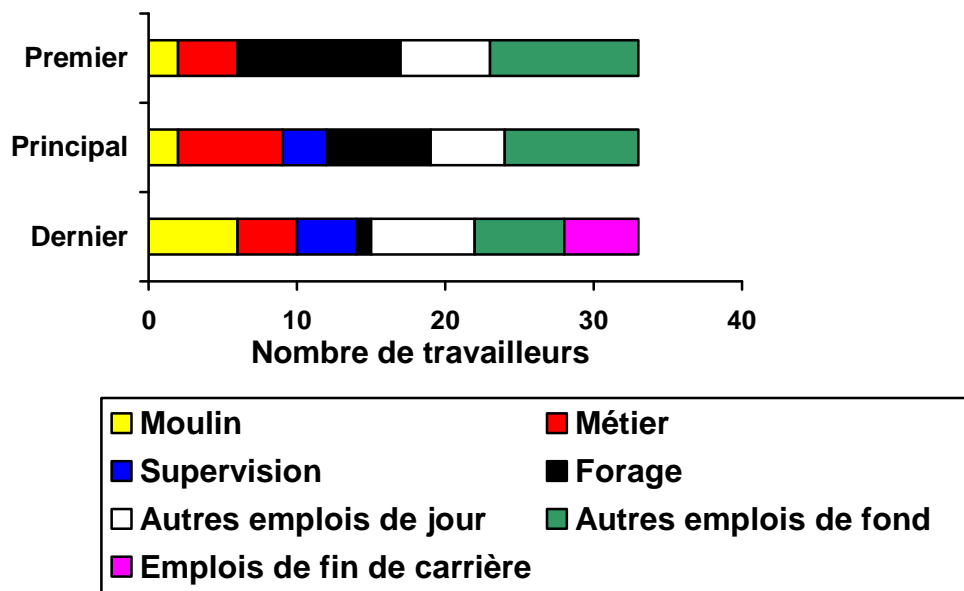
PHOTO 6 : Le vestiaire-séchoir de la mine Lake Shore



À en juger par la dimension de ce vestiaire-séchoir (*dry*) de la Lake Shore, c'est celui qui a été agrandi au tournant des années 1930 et qui accueille chaque jour un millier de travailleurs du fond. Les lavabos circulaires Bradley permettent aux mineurs de se laver les mains tandis que des douches individuelles sont également disponibles. S'occuper de son entretien, constitue un emploi typique de fin de carrière (Museum of Northern History).

**GRAPHIQUE 2.7**

**Évolution des postes des travailleurs de carrière,  
1926-1968**



\* N= 33, E 1/10.

l'Ontario (CSPAATO) force les entreprises à muter le personnel affecté par la silicose<sup>32</sup>. On peut penser également à d'autres motifs, comme l'incapacité du travailleur à offrir les efforts physiques nécessaires pour le travail de fond parce qu'il vieillit et que le travail de fond devient plus exténuant. La catégorie « autres emplois de jour » enregistre aussi une augmentation, fort probablement pour les mêmes raisons.

Le travail de forage prend nettement moins de place, tout comme les autres emplois du fond, mais à un moindre degré. Cette différence entre les deux groupes s'explique par le type d'emplois du fond qu'ils réunissent. En effet, les ouvriers des autres emplois du fond détiennent

<sup>32</sup> Voir le chapitre 4 de cet ouvrage.

PHOTO 7 : Un autre emploi du jour, celui de machiniste



Voici l'atelier d'usinage (*machine shop*) de la Lake Shore où l'on travaille seulement de jour. Une des occupations semble être celle de réparer et de confectionner de nouvelles pièces pour les berlines et les locomotives électriques servant au transport du minerai sous terre. On note aussi la présence des indispensables moufles à chaîne (*chain block*), présentes notamment en avant-plan à droite, qui permettent aux machinistes de lever sans difficulté de lourdes pièces (Museum of Northern History).

dans plusieurs cas des postes moins exigeants physiquement comme celui de préposé au service du puits, d'opérateur de pompe, de *motorman*, de tuyauteur et de *transitman*.

Sur un autre plan, on notera l'apparition d'un bon nombre de positions de direction comme emploi principal et comme dernier poste occupé. Ces positions sont très bien rémunérées, beaucoup plus stables et relativement plus salubres. En somme, ce sont des motifs suffisants pour expliquer qu'une fois ces positions obtenues, on souhaite les conserver jusqu'à sa retraite ou jusqu'à la fermeture de la mine.

C'est le cas de Clarence B., un Canadien qui commence sa carrière au moulin, en 1944. Il y reste jusqu'en 1954 alors qu'il commence, quelques fois, à remplacer le contremaître de quart. Sa patience le récompense puisque, en 1957, à 56 ans, il obtient finalement le poste régulier de contremaître de quart, qu'il conserve jusqu'en 1966 lorsqu'il est mis à pied à cause d'un ralentissement de la production. Il revient cependant en 1967, comme contremaître (*mill shifter*), pendant dix mois, avant d'être encore licencié pour de bon, en 1968.

### **La fréquence des embauches**

Bien que les travailleurs de carrière soient plus stables, ils affichent néanmoins des tendances qui pourraient les associer aux travailleurs de passage. En ce qui a trait au nombre d'embauches, à première vue, ils peuvent paraître aussi mobiles, sinon plus, en raison de leur long séjour (voir le tableau 2.1). Comme on l'observe, le nombre d'embauches diminue de près du tiers à chaque embauche additionnelle. Ces données étonnent quand on les compare à celles d'autres sociétés minières. En effet, le pourcentage de travailleurs de carrière qui enregistrent une seule embauche est nettement plus faible que celui observé à la Noranda, à la Sigma de Val-

d'Or<sup>33</sup> et à l'INCO<sup>34</sup>. Par exemple, à la Noranda, le pourcentage de travailleurs enregistrant une deuxième embauche n'est que de 19 % et une troisième embauche, de 5 %, à la Sigma, 17 % et 5 %. Les travailleurs de carrière auraient ainsi tendance à revenir plus souvent. S'il paraît surprenant de constater une mobilité aussi poussée chez les travailleurs les plus stables de l'entreprise, il faut surtout insister sur le fait qu'il faut souvent plus d'une embauche pour faire carrière à la Lake Shore. L'ouvrier-mineur, par nature ou par nécessité, demeure un être mobile, même quand il fait carrière!

**TABLEAU 2.1**

**Nombre d'embauches des travailleurs de carrière, 1926-1968**

Nombre d'embauches	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4+</b>
Nombre de travailleurs de carrière	33 (45%)	22 (30%)	13 (18%)	5 (7%)

\*N= 33 individus et 73 embauches, E 1/10.

### Les départs

Des embauches aussi abondantes provoquent, bien sûr, des départs. Rappelons que nous avons considéré les derniers motifs de départ comme un des critères de la définition du travailleur de carrière de sorte qu'on connaît les motivations du dernier départ, soit la retraite ou la fermeture des activités de la société minière. Mais cet ultime départ est précédé de bien d'autres.

Les travailleurs de carrière enregistrent, au cours de leur vie professionnelle, des départs volontaires, forcément temporaires (voir le tableau 2.2). Leur ampleur est certes sans commune

<sup>33</sup> Gaudreau, *Histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois*, p. 232.

<sup>34</sup> *Ibid*, p. 138.

mesure avec celle observée à la Noranda où les travailleurs de passage, très mobiles, y sont inclus<sup>35</sup>. Faire carrière passe néanmoins par des occasions ou des obligations de quitter son emploi pour un certain temps.

Parmi ces départs volontaires, certains se justifient par un long voyage en Europe pour revoir la famille forçant parfois l'entreprise à rayer l'employé de la liste de paie et à le réembaucher au retour. Il y a aussi diverses autres raisons comme l'enrôlement dans l'armée, le départ pour un autre emploi, le prolongement de la grève (voir le chapitre cinq); parfois, la fiche mentionne seulement : « leaving town » ou plus généralement, « quit ».

**TABLEAU 2.2**

**Les raisons de départ des travailleurs de carrière, 1926-1968**

	Départ volontaire	Congédiement	Licenciement	Santé	Retraite	Fermeture de l'entreprise	Total
1 <sup>er</sup> départ	9	2	5	4	6	7	33
2 <sup>e</sup> départ	4	2	4	0	2	11	23
3 <sup>e</sup> départ	1	0	0	2	6	3	12
4 <sup>e</sup> départ	0	1	0	2	0	1	4
5 <sup>e</sup> départ	0	0	0	0	3	0	3
Total	14	5	9	8	17	22	75

\* N= 33 individus et 75 départs, E 1/10.

La durée de l'intervalle entre le premier départ et la deuxième embauche est fort révélatrice. Il est clair que les travailleurs de carrière ne limitent par leur départ à de brèves périodes même si c'est le cas pour certains. À la Lake Shore, l'intervalle entre un départ et un retour varie de 26 jours pour celui qui tente de se lancer en affaires, à six ans et neuf mois pour

<sup>35</sup> Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 239.

un départ volontaire non expliqué<sup>36</sup>. Les départs les plus longs sont associés à la participation à la Deuxième Guerre mondiale avec six et quatre ans, ce qui n'étonne pas, compte tenu de la durée de la guerre. Mis à part ces deux départs circonstanciels et l'autre de six ans et neuf mois, l'intervalle dure, en moyenne, sept mois.

Ces travailleurs de carrière ne sont pas à l'abri des congédiements. Heureusement, la fiche permet de connaître les motifs d'une telle décision observée à quatre reprises. Dans ces cas, cette sévère mesure disciplinaire –car le travailleur aurait pu être uniquement suspendu pendant quelques jours– s'accompagne de commentaires éloquents : « drilling in missed hole », « not capable of doing his work », « causing a disturbance at work » et « breaking mine rules ». Dans un autre cas, ce fut d'abord une suspension pour désobéissance qui se transforma en un départ volontaire. Ces infractions sont assez communes, surtout celle du forage dans des trous déjà existants (en raison des risques d'explosion provoqués par des résidus de poudre demeurée au fond des trous percés lors du forage précédent) que les mineurs pratiquaient souvent pour aller plus vite. Steve B. est responsable des deux premières infractions mentionnées plus haut.

Les congédiements relèvent du contremaître et sont de caractère arbitraire. Pourquoi en suspendre un et congédier l'autre? Si un contremaître n'aime pas un travailleur, rien ne l'empêche, avant 1944, de le congédier en cette ère présyndicale. Toutefois, le travailleur peut être congédié par un contremaître et réengagé par un autre plus tard, comme cela a été observé.

Finalement, deux mots à propos des licenciements qui constituent un phénomène assez commun dans l'univers minier. Provoquant chez de nombreux travailleurs un départ définitif, ils sont souvent de courte durée chez les travailleurs de carrière. Et cela nous apparaît significatif.

Les motifs des départs pour des raisons médicales surprendront moins. Plusieurs travailleurs de carrière œuvrent sous terre, ce qui accentue, sans nul doute, les risques de silicose,

---

<sup>36</sup> Ici, ce sont bien les intervalles entre tous les départs volontaires des travailleurs de carrière.

cette terrible maladie industrielle. En outre, de nombreux accidents graves obligent les victimes à des convalescences prolongées ce qui –pour des raisons que l’on ignore–, provoque le retrait du mineur de la liste de paie (retrait compensé par des versements de la CSPAATO ) et sa réembauche ultérieure.

En ce qui a trait à la retraite, les travailleurs de carrière attendent longtemps avant d’y avoir droit. L’âge moyen de ces retraités est de 63 ans, bien qu’on en retrouve plusieurs qui se retirent à 68 ans. En fait, tous les retraités ont plus de 64 ans, sauf quatre<sup>37</sup>. Ont-ils pu en profiter? Les fiches d’embauches de la Lake Shore qui sont exceptionnellement complètes, permettent même d’en savoir un peu plus, même après leur départ. Illustrons nos propos à l’aide de trois cas.

William G. commence sa carrière comme infirmier de premiers soins, en 1930, à 41 ans et il occupe ce poste jusqu’à sa retraite, en 1955. La fiche d’embauche mentionne son décès le 30 août 1963 à 73 ans, soit huit ans plus tard. Le prochain cas est celui de William M. dont les débuts remontent en 1929 alors qu’il a 38 ans. Avant sa retraite, en 1957, il occupe plusieurs postes dont ceux de charpentier, de mécanicien et d’échan-tillonneur. Son décès, le 19 décembre 1963, montre que, lui aussi, a pu en profiter quelque temps. Ce n’est pas le cas cependant de Walter P. engagé à titre de préposé au service du puits en 1926. Il occupera aussi divers postes comme *motorman*, tuyauteur et *cagetender* avant de prendre sa retraite, en 1959, à 65 ans à cause de problèmes de santé. Peu après, soit en 1961, sa fiche indique qu’il s’est suicidé<sup>38</sup>.

Finalement, les travailleurs de carrière de la Lake Shore ne constituent pas un groupe aussi homogène qu’on aurait pu le penser. Par exemple, un examen rapide de l’ethnicité montre

---

<sup>37</sup> Deux à cause de la silicose, le troisième en raison d’un accident. Le quatrième cas reste singulier parce qu’il prend sa retraite alors qu’il occupait les postes de contremaître de quart et de *night captain*, postes bien rémunérés, ce qui a probablement accéléré sa retraite.

<sup>38</sup> On ne connaît pas les motifs de ce suicide, mais sa fiche fait mention de problèmes de santé, ce qui aurait pu jouer un rôle dans cette décision sans appel. La retraite, chez les mineurs, n’est pas toujours rose. Beaucoup d’entre eux vont contracter une maladie comme la tuberculose, la silicose et, dans certains cas, l’alzheimer à cause des traitements de poudre d’aluminium pour contrer la silicose. Pour un portrait saisissant de ces maladies chez les mineurs, voir Charlie Angus et Louie Palu, *Mirrors of Stone, Between the Lines*, Toronto, 2001, p. 78-89.

que, si les anglophones sont favorisés, les immigrants ne sont pas absents pour autant. Les emplois retenus montrent que, bien qu'un bon pourcentage de mineurs atteignent des postes convoités de direction, bon nombre ne mettent jamais la main sur ces postes et décident néanmoins de rester. S'ils ont tous atteint la même destination, ce n'est certainement pas en empruntant le même chemin.

Qu'est-ce qui explique alors que leurs nombreux compagnons de travail soient partis définitivement? Certains facteurs doivent être mis en évidence pour bien comprendre le travailleur de carrière, quoique la dimension humaine et personnelle de chaque itinéraire professionnel embrouille la situation. En effet, le travailleur, imprévisible, ne prend pas toujours des décisions rationnelles. Rien n'empêche un mineur de se réveiller un matin et de décider de quitter la Lake Shore pour la simple raison qu'il veut un changement d'emploi ou même de paysage.

### **Les travailleurs de carrière et les autres**

Procédons à une comparaison avec un autre groupe d'ouvriers de la Lake Shore afin de mieux saisir les enjeux. Pour ce faire, nous avons choisi tous ceux qui ont enregistré une durée d'embauche supérieure à trois ans (à l'exclusion de ceux qui ont fait carrière). Ce groupe de 216 individus, appelés les travailleurs stables, constitue un bon choix pour mieux éclairer la question car, s'ils ont travaillé assez longtemps au sein de la Lake Shore pour s'y être adaptés, ils ont néanmoins refusé d'y faire carrière.

On l'avait mentionné précédemment, une date d'embauche précoce favorise la carrière car, à partir des années 1945, l'entreprise était déjà au ralenti. La conjoncture économique dicte

grandement la relation du travailleur avec son emploi<sup>39</sup>. Malgré cela, de nombreuses embauches ont alors lieu après cette date, à cause du taux élevé de roulement du personnel.

Examinons les dates d'embauche de ces travailleurs stables<sup>40</sup> pour voir si elles jouent véritablement un rôle. La majorité des premières embauches se font pendant la période d'expansion de la Lake Shore, soit vers la fin des années 1920 et au début des années 1930 (56 % de toutes les embauches). Cependant, un nombre non négligeable d'individus, soit 16 % sont engagés après 1946. Ces travailleurs auraient vu leur chance de trouver les meilleurs emplois diminuer, étant donné la tendance à la baisse des effectifs de l'entreprise et sans compter qu'à partir des années 1960, les licenciements deviennent encore plus courants.

Cela dit, 76 % de toutes les embauches de ces travailleurs ont lieu jusqu'en 1940 alors que la mine est très profitable et en pleine expansion. Ainsi, seulement le quart de ces travailleurs ont été embauchés pendant une période plus difficile de la vie de l'entreprise, freinant ainsi leur possibilité de faire carrière. Il faut donc chercher ailleurs la raison pour laquelle ils n'y ont pas fait carrière.

Tout comme les travailleurs de carrière, ceux qui travaillent 36 mois et plus enregistrent plusieurs départs, volontaires ou non. Le graphique 2.8 est, à ce sujet, fort éloquent puisqu'il démontre que ce sont les ouvriers-mineurs qui gardent la haute main sur leur destinée : les deux tiers d'entre eux décident, de leur propre chef, de terminer leur séjour à la Lake Shore. Si les congédiements et les licenciements ont une influence étonnamment restreinte, nous sommes encore plus surpris de l'impact des questions de santé. Plusieurs ouvriers-mineurs ont ainsi dû

---

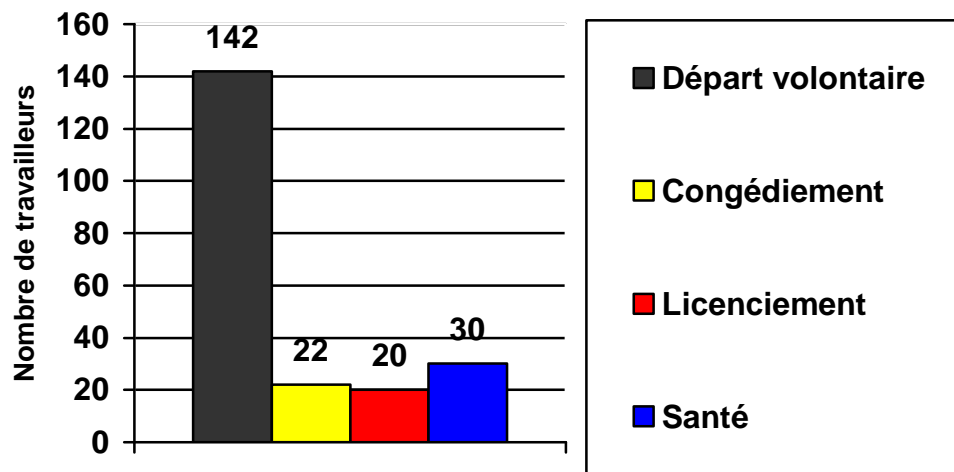
<sup>39</sup> Norman Leckie, Gordon Betcherman et Keith Newton, *Le roulement de la main-d'oeuvre dans l'industrie ontarienne*, Hull, Centre d'édition du gouvernement du Canada, 1980 p. 7-8. Ces auteurs démontrent fort bien l'importance de la conjoncture comme facteur de persistance et de mobilité.

<sup>40</sup> Ces 216 travailleurs comptent 446 embauches.

arrêter de travailler à cause d'accidents ou d'une maladie contractée directement ou indirectement sur le lieu de travail. Il faudra s'en rappeler.

### GRAPHIQUE 2.8

Dernier motif de départ des travailleurs de 36 mois et +



\*N= 214 individus (deux fiches de travailleurs sont muettes), E 1/10.

Tous ces départs volontaires<sup>41</sup> demandent certainement une analyse plus poussée à laquelle nous avons procédé grâce aux nombreux commentaires complémentaires anno-tés sur les fiches (voir le graphique 2.9). Heureusement, les motifs du départ volontaire ne sont pas tous accompagnés de cette mention laconique « quit » ou « leaving town » qui nous interdisent de comprendre davantage le geste posé et de les ranger dans les motifs inconnus. En effet, les fiches sont souvent plus explicites.

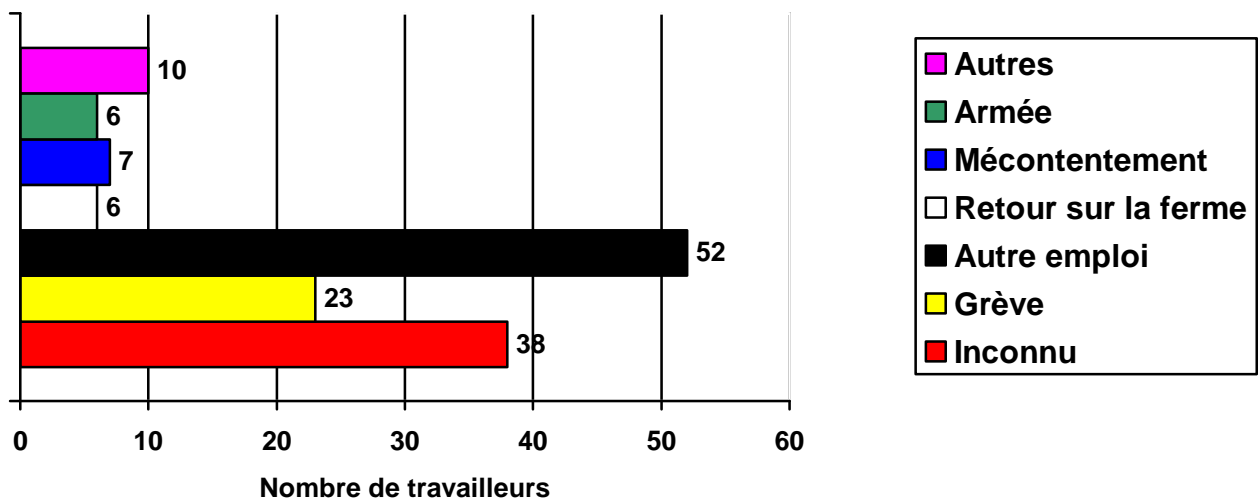
Ainsi, plusieurs terminent leur carrière à cause de la grève de 1941-1942 examinée dans cet ouvrage. Un nombre encore plus considérable déclare la recherche ou l'obtention d'un autre emploi. Beaucoup ont décidé qu'ils seraient plus heureux ailleurs, préférant ne plus revenir. En ce

<sup>41</sup> Seulement 140 des travailleurs dont l'emploi dure 36 mois et plus quittent volontairement. De plus, deux fiches de travailleurs ne contiennent pas d'informations à ce sujet et sont donc omises.

qui a trait aux retours sur la ferme, le mécontentement et l'enrôlement dans l'armée, ils comptent pour peu de départs mais influencent quand même la vie de certains mineurs. Certains refusent ainsi le travail industriel comme lieu de leur réalisation personnelle. Quant à la dernière catégorie appelée « autres », elle renferme les départs pour des raisons familiales, le goût de vacances et le retour à l'école pour quelques travailleurs étudiants.

### GRAPHIQUE 2.9

Motifs du dernier départ volontaire des travailleurs de 36 mois et +



\*N= 142 individus, E 1/10.

De nombreuses autres raisons pouvaient occasionner des départs volontaires. Certes, les salaires touchés sont très élevés par rapport au salaire moyen, mais, avant 1944, année de la première convention collective, il n'y a pas d'augmentation de salaire statutaire pour les mineurs qui choisissent de persister plus longtemps, sauf en cas de mutation à un autre poste de travail<sup>42</sup>.

<sup>42</sup> En fait, il n'y a eu qu'une seule augmentation de salaire généralisée à tout le personnel entre 1931 et 1944 et elle est accordée en novembre 1936.

Cette pratique salariale n'encourage pas la sédentarisation de la force ouvrière qui peut trouver, dans une autre mine, des salaires équivalents à ceux touchés à la Lake Shore.

Il y a aussi la question de la santé des ouvriers-mineurs déjà effleurée précédemment. Le travail minier, surtout celui de fond, demeure physiquement très exigeant et assez dangereux<sup>43</sup>. Beaucoup sont épuisés après un certain nombre d'années et d'autres contractent de nombreuses maladies non déclarées, provoquées par l'environnement minier<sup>44</sup>. Les accidents interrompent aussi beaucoup de carrière et ces accidents n'ont pas nécessairement besoin de survenir au mineur lui-même pour le dissuader de poursuivre le travail sous terre.

Un dernier facteur, toujours présent dans l'histoire du travail : le facteur humain. L'homme est souvent imprévisible et ne prend pas toujours des décisions logiques. Il peut quitter pour la simple raison qu'il n'aimait plus ce travail. Rien n'empêche l'ouvrier-mineur de changer de société minière, que la paye soit moins bonne ou non, pour la simple raison qu'il pense être mieux ailleurs. À cela s'ajoutent des facteurs sociaux, familiaux et beaucoup d'autres. Le travailleur peut partir à cause d'un ou d'une combinaison de facteurs. Les fiches d'embauches, aussi complètes qu'elles puissent être, laisseront toujours dans l'ombre des motifs de départ à jamais inconnus.

## **Conclusion**

Le fait de ne pas faire carrière à la Lake Shore s'explique principalement par des décisions personnelles et relativement peu par des décisions de l'entreprise. Telle est l'une des

---

<sup>43</sup> Voir Bernie Jaworsky, *Lamps Forever Lit. A Memorial to Kirkland Lake Area Miners*, Calgary, Cambria Publishing, 2001, 256 p.

<sup>44</sup> Voir à ce sujet les entrevues de mineurs retraités et malades publiées par Elliott Leyton, *Dying Hard. The Ravages of Industrial Carnage*, Toronto, McClelland & Stewart, 1975, 141 p.

premières conclusions de notre étude. Les travailleurs de carrière ont eu la chance et la volonté de persister dans cette réalité de travail assez hostile qu'est la mine, acceptant la discipline industrielle pour profiter d'un travail 12 mois par année et de bons salaires.

Les fiches d'embauche et de service ont permis de faire ressortir le rôle d'un groupe de travailleurs négligés par les historiens, les travailleurs de carrière dont les caractéristiques demeurent, sur certains points, semblables à celles des autres employés. Ainsi, les travailleurs de carrière sont majoritairement anglophones, tout comme l'échantillon d'ailleurs. On y trouve aussi des immigrants, ce qui brise leur homogénéité ethnique.

Cette recherche démontre qu'il est possible de faire carrière à la mine malgré le travail dur, les dangers pour la santé et la conjoncture économique et politique. La présence d'un nombre non négligeable de travailleurs de carrière atteste peut-être que le travail minier, souvent dénigré, n'est pas aussi noir qu'on le peint d'habitude. On peut en dire de même au sujet des emplois retenus. Les travailleurs de carrière ne sont pas tous des cadres ou des contremaîtres. Certains font carrière au moulin, d'autres sous terre et d'autres au jour. Cependant, leurs emplois demeurent plus souvent mieux rémunérés et plus spécialisés. La baisse du nombre de foreurs et l'augmentation des emplois de cadre, au moulin et ceux de fin de carrière le démontrent clairement. Ils prennent souvent plus d'une embauche avant de s'installer définitivement et arrivent généralement à la Lake Shore après avoir roulé leur bosse.

Les travailleurs de carrière, oubliés à cause de leur faible nombre, ont maintenant leur place dans l'histoire des mines du Nord. Telle était notre intention initiale. Ce sont les piliers de l'entreprise, la force constante qui assure la continuité du travail et la transmission des connaissances intimes de ce lieu de travail. Les mois de travail cumulés permettent à un petit nombre, quoique plus nombreux qu'on ne l'aurait cru, de prendre une retraite qui durera quelques années.

Plusieurs facteurs expliquent que tant d'individus n'ont pas fait carrière. Mais une conclusion s'impose à ce chapitre : s'il n'en tenait qu'à eux de rester à la Lake Shore, la majorité a quand même décidé de partir. Certains motifs resteront à jamais inconnus, parce que personnels et jamais déclarés. Il n'est pas certain qu'ils aient reçu une offre d'emploi plus avantageuse dans une autre mine. En revanche, il est plus que probable que certains ont fait carrière ailleurs ou même chez un concurrent de la même ville. La Lake Shore ne peut plaire à tous!

Les derniers départs démontrent aussi l'existence de facteurs d'ordre conjoncturel comme la grève et le déclenchement de la guerre. D'autres sont sûrement émotifs, comme l'attitude d'un contremaître autoritaire et partial ou d'un camarade de travail hostile, un amour trop lointain, un devoir familial. Les possibilités sont innombrables tout comme les pistes qui restent à suivre et les questions qui restent sans réponse.

## CHAPITRE III

# LES ABSENCES AU TRAVAIL, 1927-1943 : CONGÉS, FINS DE SEMAINE ET VACANCES ANNUELLES

Guy Gaudreau

La crise des années 1930 demeure sans doute un des symboles les plus tangibles du chômage de la classe ouvrière canadienne<sup>1</sup>. Qui n'a pas vu ces images de misère et ces longues files de sans-emploi? L'ouvrier temporairement hors du marché du travail risque fort d'être considéré comme un chômeur puisque le temps non travaillé en est venu à se confondre à un temps chômé. Ce chômage, qui sévit comme une véritable plaie sociale, serait en quelque sorte toujours forcé. Un ouvrage, publié par Seager et Baskerville, à propos des familles de six grandes villes canadiennes au tournant du XX<sup>e</sup> siècle porte le titre éloquent de *Unwilling Idlers*<sup>2</sup>. S'il ne fait pas de doute que les pertes d'emploi affectent la grande majorité des familles canadiennes, elles ne doivent pas cependant prendre toute la place dans notre lecture de l'évolution du travail au moment de la crise.

À l'inverse de la plupart des secteurs économiques, le secteur minier et notamment les entreprises aurifères enregistrent, à compter de 1934, une forte période de croissance<sup>3</sup> qui préfigure les Trente Glorieuses qui suivront au lendemain de la guerre. On y expérimente, pensons-

---

<sup>1</sup> Une planche de l'excellent *Atlas historique du Canada* est révélatrice à ce sujet. Voir Murdo MacPherson et Deryck W. Holdsworth, « Les effets de la crise sur la population », dans *Atlas historique du Canada III : Jusqu'au cœur du XX<sup>e</sup> siècle 1891-1961*, sous la direction de Donald Kerr et Deryck W. Holdsworth, Montréal, Presses de l'Université de Montréal 1990, planche 41.

<sup>2</sup> Eric W. Sager et Peter Baskerville, *Unwilling Idlers : The Urban Unemployed and Their Families in Late Victorian Canada*, Toronto, University of Toronto Press 1998, 294 p.

<sup>3</sup> Voir Elizabeth Bloomfield *et al.*, « La crise économique », dans *Atlas historique du Canada III*, planche 40.

nous, de nouvelles formes de rapport face au travail. C'est ainsi, par exemple, que les mineurs enregistrent, sur leurs lieux de travail, de fréquentes absences sur lesquelles il faut s'interroger. Certes, les mines provoquent, par la nature du travail qu'elles génèrent, des absences forcées, comme c'est le cas, par exemple, lors d'un accident de travail. Situation d'ailleurs que nous avons pris le temps d'examiner en profondeur au chapitre suivant. Mais elles peuvent être aussi désirées, pour des loisirs, du repos ou des vacances, révélant ainsi une autre facette du travail.

Prendre congé quelques jours ou même une semaine est beaucoup plus répandu qu'on aurait pu le croire au cours de la crise des années 1930. Cette pratique participe de la tendance occidentale à la réduction du temps de travail, tendance qui a cours depuis le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle. La crise a exercé un rôle majeur dans cette réduction des heures travaillées<sup>4</sup>. À cet effet, mentionnons que la France adopte, en 1936, dans la foulée de la victoire du Front populaire, les vacances obligatoires et payées<sup>5</sup>. Exemple d'ailleurs suivi par de nombreux pays européens et qui fait rêver bien des familles canadiennes. De son côté, l'Italie de Mussolini proclame, en 1935, la fin de semaine de deux jours<sup>6</sup>. Aux États-Unis, le demi-congé du samedi se répand à compter de la Première Guerre mondiale pour devenir pratique courante, en 1934<sup>7</sup>. Certes, cette réduction du temps de travail –qui va bien au-delà de la limite de la journée de travail<sup>8</sup>– peut varier selon les secteurs économiques, les pays et même les entreprises, mais le temps de travail est

---

<sup>4</sup> Witold Rybczynski, *Waiting for the Weekend*, New York, Viking, 1991, p. 143. Voir aussi Thomas J. Kniesner, « The Full-Time Workweek in the United States, 1900-1970 », *Industrial and Labor Relations Review*, 1976, vol. 30, n° 1, p. 4.

<sup>5</sup> Gary Cross, *A Quest for Time : The Reduction of Work in Britain and France, 1840-1940*, Berkeley et Londres, University of California Press, 1989, p. 224-226.

<sup>6</sup> Rybczynski, *Waiting for the Weekend*, p. 145.

<sup>7</sup> *Ibid.*, p. 135.

<sup>8</sup> Mentionnons à cet effet que le travail du fond dans les mines ontariennes est limité à huit heures par jour depuis 1913 en vertu de la loi adoptée cette année-là (L.R.O. 1913, chap. 10). Au sujet de la consultation précédant son adoption, voir Mike Solski et John Smaller, *Mine Mill: The History of the International Union of Mine Mill & Smelter Workers in Canada since 1895*, Ottawa, Steel Rail Publishing 1984, p. 65.

systématiquement remis en question par des demandes collectives et aussi par des pratiques individuelles. Qu'en est-il des mineurs de Kirkland Lake?

C'est dans cette perspective que nous proposons l'examen des absences au travail dans cette ville minière du Nord-Est ontarien, entre 1927 et 1943. Nous ne cherchons pas à savoir ce que les mineurs ont fait de leur nouveau temps de loisir, en dépit de la critique judicieuse qu'adressait dans ce sens Steven Ross à la suite de la publication simultanée, il y a quelques années, de trois ouvrages sur la réduction du temps de travail<sup>9</sup>. Nous ne cherchons pas non plus à examiner les réactions qu'a suscitées ce nouveau temps de loisir qui menace les prérogatives de la classe moyenne, devenue inquiète d'une oisiveté ouvrière suspecte<sup>10</sup>. Nous désirons plutôt saisir les étapes et les facteurs qui mènent à l'obtention de la semaine de vacances payées et à la fin de semaine de deux jours.

Jusqu'à maintenant, la réflexion sur les vacances a surtout porté sur les vacances payées qui manifestent, à l'instar des plans de retraite et des services médicaux par exemple, une forme de capitalisme providentiel<sup>11</sup>. Ce dernier, qui atteint son apogée au cours des années 1920, cherche à apprivoiser et à fidéliser la main-d'oeuvre<sup>12</sup>. Ces vacances payées sont aisément identifiables parce qu'elles ont fait l'objet de revendications ouvrières, de conventions collectives et de politiques patronales. En mettant l'accent sur ce type de vacances, on a négligé néanmoins les congés et vacances non payés, pris individuellement, à l'abri des regards et, par conséquent,

---

<sup>9</sup> Steven J. Ross, « Living for the Weekend : The Shorter Hours Movement in International Perspective », *Labour/Le Travail*, vol. 27 (1991), p. 267-282.

<sup>10</sup> Voir Cindy S. Aron, *Working at Play : A History of Vacations in the United States*, New York, Oxford University Press, 2001 (1999), le chapitre 8 intitulé « 'Vacation do not appeal to them...' : Extending Vacations to the Working Class », p. 183-205; Andrzej Olechnowicz, « Unemployed Workers, 'Enforced Leisure' and Education for 'The Right Use of Leisure' in Britain in the 1930s », *Labour History Review*, vol. 70, n° 1, (avril 2005), p. 27-52.

<sup>11</sup> Voir Margaret E. McCallum, « Corporate Welfarism in Canada, 1919-1939 », *Canadian Historical Review*, vol. 71 n° 1 (mars 1990), p. 68; Aron, *Working at Play*, p. 196-201.

<sup>12</sup> Voir à ce sujet Richard Edwards, *Contested Terrain : The Transformation of Workplace in the Twentieth Century*, New York, Basic Books, 1976, p. 91-97.

difficiles à repérer. On pourrait aussi penser que ce manque d'intérêt avait l'avantage de ne pas insister sur des absences prises aux frais des travailleurs qui ne correspondent pas à l'image de misère ouvrière qu'on cherche à entretenir.

Révélant une des facettes du quotidien des travailleurs, ces absences laissent heureusement des traces dans les archives patronales. Deux grandes sources documentaires seront ici mises à profit afin d'en dresser un bilan : la fiche de service de la Lake Shore, abondamment présentée au chapitre premier, et les livres de paie d'une autre société minière de Kirkland Lake, la Wright-Hargreaves, sauvés de la destruction et couvrant les années 1934 à 1937 inclusivement. L'examen de ces deux sociétés minières plutôt qu'une seule favorisera l'identification de phénomènes relatifs aux absences que nous pourrions peut-être généraliser, tout en demeurant attentif aux spécificités de chacune.

Si l'absence et son motif paraissent dûment consignés sur les fiches de service à compter de 1933<sup>13</sup> –sans doute pour mieux évaluer la performance de chaque travailleur au fil des mois et des années (voir la figure 3.1)–, il en va autrement des années antérieures pour lesquelles nous ne pouvons que déduire approximativement les absences en comparant les salaires versés à chaque 15 jours avec les salaires qu'ils auraient pu toucher s'ils avaient travaillé les jours normalement prévus au cours de la même période travail<sup>14</sup>. On peut dire la même chose des livres de paie qui rapportent mécaniquement les présences au travail afin d'établir le calcul de la paie distribuée deux fois par mois. L'absence d'un travailleur tel jour ne signifiait pas obligatoirement qu'il

---

<sup>13</sup> Une comparaison entre la fréquence des absences inscrites sur les fiches de service en 1931 avec les salaires bimensuels versés cette même année a d'ailleurs révélé un sous-enregistrement bien évident des jours non travaillés. Tout se passe comme si la fiche nouvelle, adoptée en 1931, a été en quelque sorte mise à l'essai un certain temps avant que les pointeaux et responsables des fiches aient mis en vigueur une pratique systématique de notation de toutes les absences.

<sup>14</sup> Un calendrier perpétuel reste très commode pour cette comparaison, mais il faut reconnaître qu'il est difficile de connaître avec précision les jours de congé au cours desquels le travailleur n'aurait théoriquement pas eu à se présenter au travail. Outre les dimanches, que nous avons considérés chômés (ce qui n'était pas toujours le cas, comme nous le verrons plus loin), nous avons inclus quelques jours de congé tels le 1<sup>er</sup> de l'An et le 1<sup>er</sup> juillet.

s'agissait d'une absence préjudiciable devant être inscrite au dossier de l'employé. On peut très bien envisager qu'un employé travaille le dimanche afin d'effectuer certains travaux, facilités par l'absence des travailleurs réguliers, et qu'en échange, avec l'autorisation de son contremaître, il prenne sa journée régulière de congé durant la semaine<sup>15</sup>.

FIGURE 3.1

Salaires bimensuels (1931), annuels (1932-1942) et absences annotées d'un travailleur de la Lake Shore (face C de la fiche de service)

	1931		1932		Year		ILLNESS		ACCIDENT		LEFT EMPLOY	
	AMOUNT	AMOUNT	AMOUNT	AMOUNT	AMOUNT	AMOUNT	FROM	TO	FROM	TO	DATE	REASON
JAN.			90 29		1826 97		Jan 7/22	Feb 6/34			Jan 23/35	Discharged -
FEB.	14 25				2057 21		Jan 7/22	Jan 23/35			Jan 23/35	for many men So no reason
MAR.	73 19				2084 95		Jan 7/22	Jan 23/35			July 3/36	Taken off Payroll check
APR.	85 93				1350 59		Jan 7/22	Jan 23/35				May 12 <sup>th</sup> - (strike)
MAY.	67 78				1906 35		Jan 7/22	Jan 23/35				
JUNE.	69 33				2107 33		Jan 7/22	Jan 23/35				
JULY.	90 67				2364 79		Jan 7/22	Jan 23/35				
AUG.	91 19				1417 05		Jan 7/22	Jan 23/35				
SEPT.	90 66				2131 73		Jan 7/22	Jan 23/35				
OCT.	77 56				2477 68		Jan 7/22	Jan 23/35				
NOV.	75 80				2644 81		Jan 7/22	Jan 23/35				
DEC.	84 39				2644 81		Jan 7/22	Jan 23/35				
TOTALS	1678 77											

Cette pratique soulève une question plus fondamentale servant d'axe central à ce texte, à savoir que les absences demeurent, somme toute, peu révélatrices en soi, si on ne tient pas compte de l'ensemble des semaines travaillées au cours d'une année. Les jours non travaillés

<sup>15</sup> C'est pourquoi, dans les calculs des absences effectués à partir des livres de paie, nous avons compté une absence au cours d'une semaine, seulement si le dimanche avait été chômé.

doivent, en effet, toujours être mesurés à l'aune des salaires touchés qui incluent d'éventuelles heures supplémentaires ou des primes au rendement offertes à tous les ouvriers.

Si, au départ de l'analyse, on doit considérer l'ensemble de la main-d'œuvre, il faut tenir compte des conclusions d'Auger, à savoir que les travailleurs de passage<sup>16</sup> encombrant littéralement les dossiers du personnel. Toutefois, ces derniers ne constituent pas le groupe idéal pour examiner les absences au travail. Le travailleur qui a séjourné seulement deux semaines, trois mois, voire six mois, a moins de chance de s'être absenté que celui qui y a œuvré toute l'année. Un calcul grossier effectué en 1934 et en 1937 à partir de l'échantillon un sur dix indique, sans surprise, que ceux qui ont passé l'année à la Lake Shore ont jusqu'à 50 % plus d'absences à leur dossier que ceux qui n'y ont œuvré qu'une partie de l'année. La comparaison est encore plus nette avec ceux qui n'enregistrent aucune absence alors qu'ils sont deux fois plus nombreux chez les travailleurs de passage.

Si nous retenons les seuls travailleurs manifestant une certaine stabilité et ayant à leur actif une année complète de service, il faut, d'entrée de jeu, mesurer la place qu'ils occupent au sein des effectifs ouvriers qui, rappelons-le, enregistrent une forte croissance jusqu'à la fin des années 1930. Même s'il y a arrivée constante de nouveaux travailleurs (voir le graphique 1.2 du premier chapitre), ces derniers prennent inévitablement un certain temps avant d'enregistrer une année de travail qui, pour les fins de nos calculs, doit correspondre à une année civile. Il ne faut donc pas s'étonner outre mesure des résultats présentés au tableau 3.1.

---

<sup>16</sup> On trouvera quelques-unes des caractéristiques de ces travailleurs de passage dans Guy Gaudreau (dir.), *L'histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois, 1886-1945*, Sainte-Foy, Septentrion 2003, p. 229-252.

TABLEAU 3.1

**Estimation de la répartition des travailleurs de la Lake Shore  
selon la durée annuelle de leur séjour, 1928-1943**

Année	Année complète		Année incomplète	
	nombre	%	nombre	%
1928	210	<b>20</b>	860	<b>80</b>
1931	820	<b>40</b>	1 230	<b>60</b>
1934	1 000	<b>50</b>	1 010	<b>50</b>
1937	1 320	<b>66</b>	680	<b>34</b>
1940	970	<b>66</b>	490	<b>34</b>
1943	540	<b>72</b>	210	<b>28</b>

\*Fiches d'embauche et de service de la Lake Shore, échantillon un sur dix (dorénavant E 1/10). Les résultats obtenus à partir de l'échantillon ont été multipliés par 10 pour produire cette estimation.

Les résultats sont révélateurs à plus d'un titre. D'une part, ils montrent la place, d'abord secondaire, puis croissante, occupée par les ouvriers plus stables au sein de l'entreprise qui, au tournant des années 1930, accueillait surtout des travailleurs de passage dont une partie finit par prolonger son séjour. Peut-être que la crise, parmi d'autres facteurs, joue ici un rôle de rétention. D'autre part, notre échantillon de un sur dix couvrant l'ensemble des années 1926 à 1968, livre, pour ces quelques années, des nombres suffisants, mais forcément imprécis quand on analyse les effectifs sur une base annuelle.

En outre, ces résultats permettent d'estimer la répartition de l'ensemble des travailleurs. Ainsi, pour prendre un premier exemple, en 1928, les effectifs de l'entreprise déclarés au ministère des Mines s'établissent à 480 travailleurs parmi lesquels on peut estimer qu'il y en aurait eu environ 210 y ayant travaillé toute l'année et 860, une partie de l'année seulement. La

même comparaison, en 1937, indique des effectifs déclarés de 1 677 travailleurs parmi lesquels 1 320 auraient été à l'emploi de la société minière de janvier à décembre, contre 680 qui enregistrent moins d'une année de travail. La place des travailleurs plus stables est davantage mise en évidence par cette simple extrapolation qui met la table pour l'analyse de leurs absences.

### Évolution et types d'absence

Appelons à témoigner quatre travailleurs afin d'illustrer la complexité et l'évolution des absences. Le premier, un Anglais célibataire du nom de Scott, vient juste de débarquer d'Europe quand il se présente à la Lake Shore, au printemps 1930. Sans expérience, il décroche un emploi de journalier. Licencié à deux reprises, faute de travail, il est réembauché cette même année à titre de chargeur de minerai (*mucker*). Pendant deux ans, il fait preuve d'une assiduité exemplaire, ne manquant aucun quart de travail. Puis, à la fin du mois d'août 1932, il prend un long congé de trois mois avec l'autorisation de son contremaître, sans doute pour visiter sa famille, en Angleterre. Peut-être même qu'il s'y marie ou qu'il fait ce voyage avec sa nouvelle épouse. Pendant les cinq années suivantes, son dossier de service dénombre respectivement 11, 6, 35, 1 et 8 absences. Les 35 absences sont des journées perdues en raison d'un accident de travail alors que les 8 dernières se divisent également entre des jours de suspension et des jours de congé non autorisés. Parallèlement, il est muté au poste de foreur, en février 1934. Le 26 mai 1938, une note indique : « quit, going to old country for ten weeks holiday, rehire ». Les deux années suivantes : dossier exemplaire sans absence. Il fait la grève<sup>17</sup> et compte 16 autres absences en 1941 et neuf en 1942. Pour la première fois, au même titre que tous les travailleurs de la Lake

---

<sup>17</sup> On consultera, outre l'incontournable ouvrage de Laurel Sefton MacDowell, '*Remember Kirkland Lake*' : *The Gold Miners Strike of 1941-1942*, Toronto, Canadian Scholar's Press, 2001 (1983), 292 p., de même que le chapitre cinq du présent ouvrage.

Shore, il touchera des vacances payées en 1943, auxquelles il ajoutera cinq absences dont trois pour des raisons médicales.

Le travailleur suivant, un Canadien-Anglais nommé George, occupe, à son arrivée, le poste bien en vue de machiniste d'extraction (*hoistman*), ces individus qui ont entre leurs mains le sort de tous leurs camarades voyageant dans les cages. Il occupait déjà ce poste dans une mine voisine lorsqu'il s'est engagé, en avril 1929. Marié et père d'un enfant, il ne comptera, jusqu'en 1931, aucune absence, si on en croit les salaires bimensuels versés. Par la suite, il enregistre régulièrement des jours d'absence, presque toujours autorisés, soit 12 en 1932, 24 en 1933, 13 en 1934, 19 en 1935 et une douzaine par année, les cinq années suivantes. À l'inverse des autres travailleurs, il a le privilège de bénéficier de 12 jours de vacances payées à compter de 1934<sup>18</sup>. Sans doute que l'entreprise cherche à le garder à son service alors que tant de sociétés minières sont en expansion dans la région et en Abitibi, à la recherche de ces travailleurs. Participant à la grève, il ne réintègrera pas les rangs de la Lake Shore, à l'inverse de son prédécesseur Scott.

Plamondon, Canadien-Français célibataire de 40 ans, est embauché comme limeur de forêt, en septembre 1926. Il part huit mois plus tard et revient pendant seulement trois jours en 1929. Sa troisième embauche, celle de septembre 1930, sera durable. L'année suivante, il manque quatre jours. Ensuite, il alterne entre des années d'assiduité parfaite et des années d'une bonne douzaine d'absences, généralement autorisées (aucune en 1932, 13 en 1933, aucune en 1934, 19 en 1935, aucune en 1936, 14 en 1937, aucune en 1938 et 11 en 1939). Non gréviste, il ne s'absente pas en 1941, tandis qu'en 1942, on inscrit neuf absences et en 1943, 27 dont 21 jours de congé autorisé parce qu'il doit séjourner à l'hôpital.

---

<sup>18</sup> Ce même privilège, qui fidélise la main-d'œuvre, est accordé également à certains contremaîtres et aux cadres.

Le dernier appelé à livrer son dossier est un Finlandais du nom de Salomaki qui travaillait auparavant au Canadien Pacifique, à Sudbury. Marié, il a laissé sa femme et ses enfants en Finlande et décroche un emploi de journalier. Rapidement, il est muté sous terre et est tour à tour chargeur de minerai, *chute blaster* et conducteur de locomotive électrique (*motorman*). En 1928 et en 1929, on peut déduire, des paies qu'il touche, deux douzaines d'absences par année. Pas étonnant qu'il soit licencié en 1930 et qu'on inscrive sur sa fiche : « Loosing time ».

Ces histoires individuelles illustrent des comportements divergents qui se résument difficilement. Comme on le constate cependant, elles révèlent la présence de différents modèles d'absentéisme. Outre les congés forcés, consécutifs à un accident ou à une suspension –largement examinés au chapitre suivant–, on note ainsi les absences autorisées pouvant aller même jusqu'à un voyage en Europe, identifiées par la mention *Leave of Absence* et son abréviation LA, les absences non autorisées, *Away without Leave* abrégé par les lettres AWL, et les jours de maladie, pour lesquels seules les dates d'absence sont généralement indiquées sans autre mention.

Si on exclut des calculs les longues absences provoquées par un accident, les jours de congé autorisé dominant toujours nettement les autres types d'absence, en en raflant une bonne moitié et parfois davantage<sup>19</sup>. Bon an mal an, ceux non autorisés peuvent représenter jusqu'à 20 % du total (autorisés, non autorisés et de maladie), ce qui en dit long sur l'insoumission des travailleurs qui connaissent leur valeur sur le marché spécialisé du travail minier. Quant aux jours de maladie, abordés dans ce chapitre et au chapitre suivant, ils composent le reste des jours d'absence. Comme nous le verrons, il ne s'agit pas toujours de véritables journées de maladie.

---

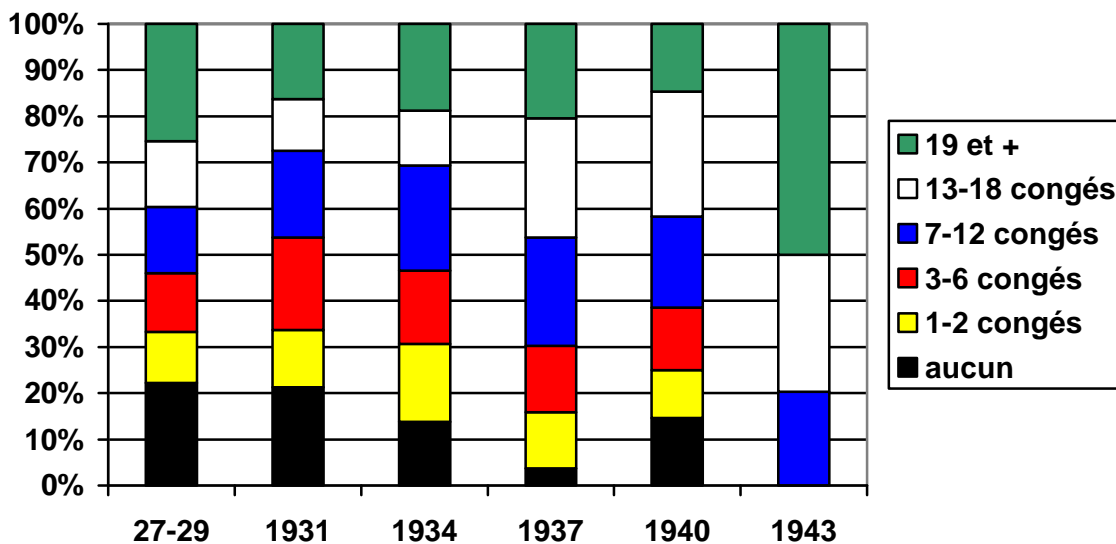
<sup>19</sup> Pas étonnant que la loi ontarienne régissant les versements d'indemnités en cas d'accident exige, dans le formulaire n° 7 adressé à l'employeur, le dénombrement des jours non travaillés au cours des 12 mois précédant l'accident (question 16). La réponse précisera le nombre de jours de maladie, de mises à pied temporaires et de **vacances**.

Dans les mines aussi, on est beaucoup plus malade le samedi ou le lundi<sup>20</sup> afin d’allonger le congé du dimanche!

À partir des travailleurs échantillonnés, jetons un coup d’œil sur l’évolution du nombre d’absences, leur évolution selon les catégories de travailleurs absents (voir le graphique 3.1). On y remarque de légères fluctuations qui contrastent avec la répartition observée en 1943 alors que les travailleurs profitent des premières vacances payées, soit un an avant la première loi canadienne adoptée en cette matière par le gouvernement de l’Ontario. Pas étonnant qu’on n’y voie alors aucun individu enregistrant moins de sept absences, alors que ces derniers composent plus de 50 % des effectifs en 1931.

### GRAPHIQUE 3.1

Évolution des absences des travailleurs à plein temps de la Lake Shore, incluant les accidents de moins de 3 mois, 1928-1943



\*N = 63 en 1927, 1928 et 1929; N=80 en 1931; N=100 en 1934; N= 132 en 1937; N=95 en 1940; et N=54 en 1943; E 1/10.

<sup>20</sup> Ce qui n’est pas sans rappeler le Saint Monday ou le Blue Monday largement répandus en Angleterre et, dans une moindre mesure en Amérique; voir le chapitre cinq de l’ouvrage de Rybczynski (*Waiting for*) intitulé « Keeping Saint Monday ».

Il faudra éviter d'insister sur les résultats de 1937 et de 1940 quant aux travailleurs à l'assiduité exemplaire. L'année 1937 est une année de revendication ouvrière alors que les travailleurs luttent pour obtenir notamment deux semaines de vacances payées<sup>21</sup>. D'ailleurs, on peut estimer, sur la base de notre échantillon, que plus de 40 % des effectifs totaux se sont absentés le 13 ou 14 octobre (dépendamment de leur quart de travail) en signe de protestation. Pour quelques dizaines de travailleurs, il s'agira là de leur absence de l'année, ce qui explique le pourcentage anormalement bas de travailleurs exemplaires. L'inverse se produit, en 1940, alors que le Canada est en guerre et qu'on demande à tous de faire un effort pour l'économie du pays. Chaque absence, en ce début de conflit, devient en quelque sorte un geste anti-patriotique.

Les catégories retenues, pour les années antérieures à 1943 ne permettent pas l'identification de tendances bien nettes. Pourtant, la crise des années 1930 provoque initialement une incertitude qui laisse des traces dans le comportement ouvrier. Si on ramène le nombre total d'absences sur le nombre de travailleurs échantillonnés de 1927 à 1929, on obtient une moyenne de 14 absences par travailleur. Or, la même méthode d'estimation des absences appliquée à 1931 donne un résultat d'à peine neuf absences. Même si cette méthode d'estimation reste grossière parce qu'elle inclut les jours perdus pour des accidents de courte durée et qu'elle cache des absences<sup>22</sup>, il reste que les ouvriers ont assurément ralenti leur prise de congé. Le nombre moyen d'absences inclut toujours les accidents de courte et de moyenne durée (trois mois et moins); il se chiffre autour de neuf, en 1934, alors qu'un nouveau prix de l'or vient doper les sociétés minières

---

<sup>21</sup> Voir Solski et Smaller, *Mine Mill*, p. 82.

<sup>22</sup> Mais comme la méthode de calcul des absences diffère de celle utilisée jusqu'en 1931, il faut sans doute demeurer très prudent quant à l'ampleur de cette hausse. En effet, jusqu'en 1931, les absences sont sous-estimées parce que les salaires bimensuels des travailleurs du fond peuvent comprendre des primes au rendement incluses dans le salaire, de sorte que les estimations du nombre de jours travaillés sont artificiellement gonflées puisqu'elles dissimulent sans doute des absences compensées par ces primes gagnées au cours de la même période de paie. Ainsi, un travailleur qui touche 5 \$ par jour et qui touche 65 \$ à la paie se verra attribuer l'équivalent de 13 jours de travail (à l'exclusion de deux dimanches). Mais s'il a travaillé 12 jours et qu'il a touché une prime de rendement de 5 \$, rien ne permettra de connaître le nombre exact de quarts de travail et, conséquemment, son absence passera inaperçue.

et chasser pour de bon les appréhensions suscitées par la crise. En 1937, ce nombre serait revenu au niveau de la fin des années 1920. Au début de la guerre, il est ramené à dix, mais il doublera, en 1943, pour atteindre 20 absences par ouvrier.

Puisque les données recueillies incluent ici des absences provoquées par les accidents de travail<sup>23</sup>, il faut attirer l'attention sur le fait que certaines de ces absences, notamment pour la catégorie des trois semaines et plus (19 jours), ont été remboursées en partie par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail de l'Ontario, connue à l'époque sous le nom de *Workmen Compensation Board*<sup>24</sup>. De plus, ces accidents de travail étant en baisse importante à compter de 1935, comme on le verra au chapitre suivant, cela signifie que les véritables congés prolongés seraient, en fait, plus nombreux que ne le laisse voir le graphique.

### Les absences au cours de l'année

Voilà donc pour une vue d'ensemble des absences et de leur évolution. Reste, entre autres, la question de savoir comment elles se distribuent au cours de l'année. Quelle saison s'y prête le plus? Y a-t-il des jours davantage marqués par l'absentéisme ouvrier?

La répartition mensuelle des absences, entre 1927 et 1943, laisse voir une transformation des comportements ouvriers. Les figures réunies au graphique 3.2 sont éloquentes à ce sujet : la pratique des vacances estivales, visible dès la fin des années 1920, est bien établie à compter de 1940. Tellement d'ailleurs que les dirigeants de la Lake Shore s'en plaignent dans leur rapport

---

<sup>23</sup> Avant 1931, il est en effet impossible de connaître l'identité des travailleurs accidentés qui s'absentent pour quelques semaines ou quelques mois, en raison du type de fiche de service adopté par l'entreprise et de l'absence de registres d'accidents antérieurs à 1932.

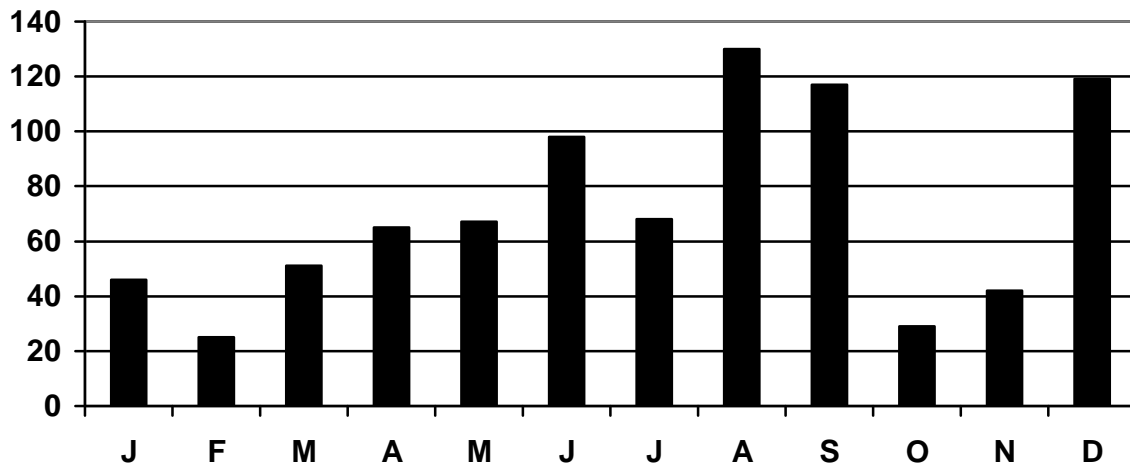
<sup>24</sup> Pour une vue d'ensemble de cette Commission et de l'évolution de ses pratiques, on consultera la thèse de doctorat de Nancy M. Forestell, « All That Glitters is Not Gold : The Gendered Dimensions of Work, Family and Community Life in the Northern Ontario Goldmining Town of Timmins, 1909-1950 », Ph.D. (histoire), University of Toronto, 1993, p. 198-233.

annuel de 1942 pour expliquer la difficulté à atteindre les objectifs de production, aux lendemains de la grève de 1941-1942<sup>25</sup>.

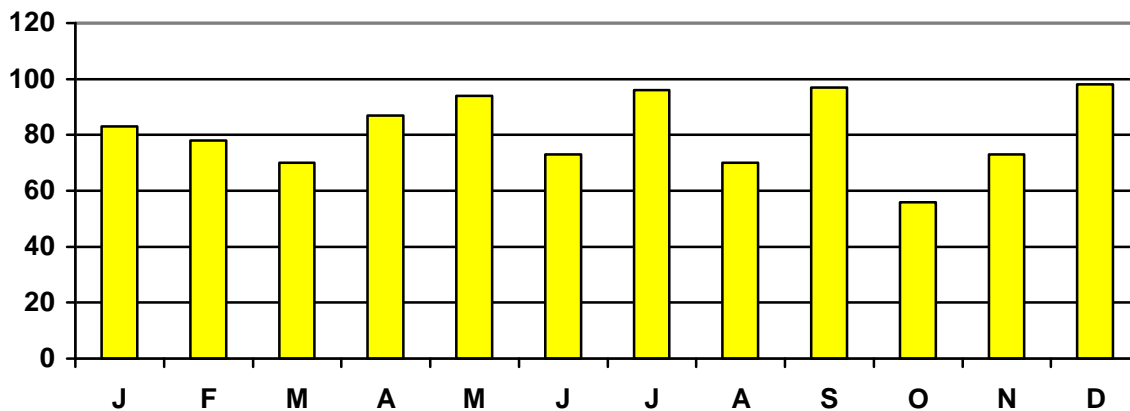
FIGURE 3.2

Répartition mensuelle des absences des travailleurs à plein temps de la Lake Shore, en nombre de jours d'absence, 1927-1943

1927-1928-1929, incluant les accidents (N= 857)

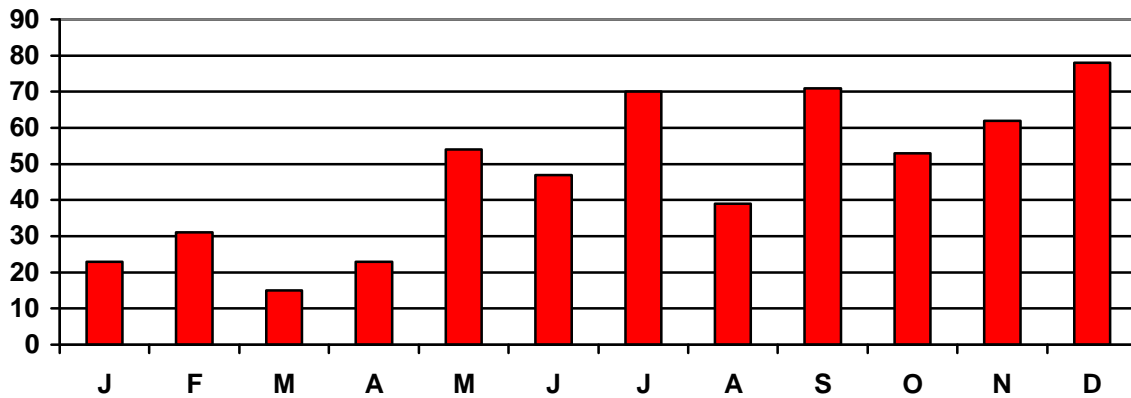


1931, incluant les accidents (N=717)

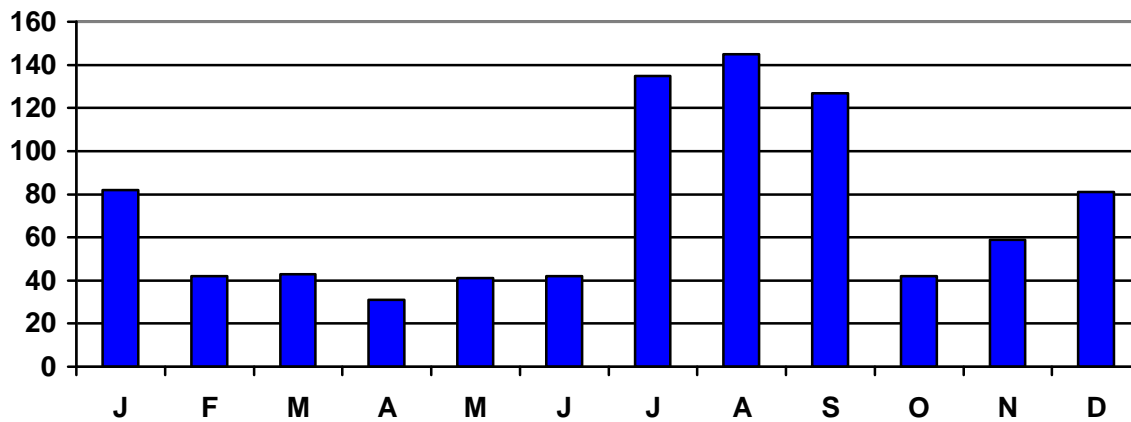


<sup>25</sup> Rapport annuel du ministère des Mines de l'Ontario, 1942, p. 135.

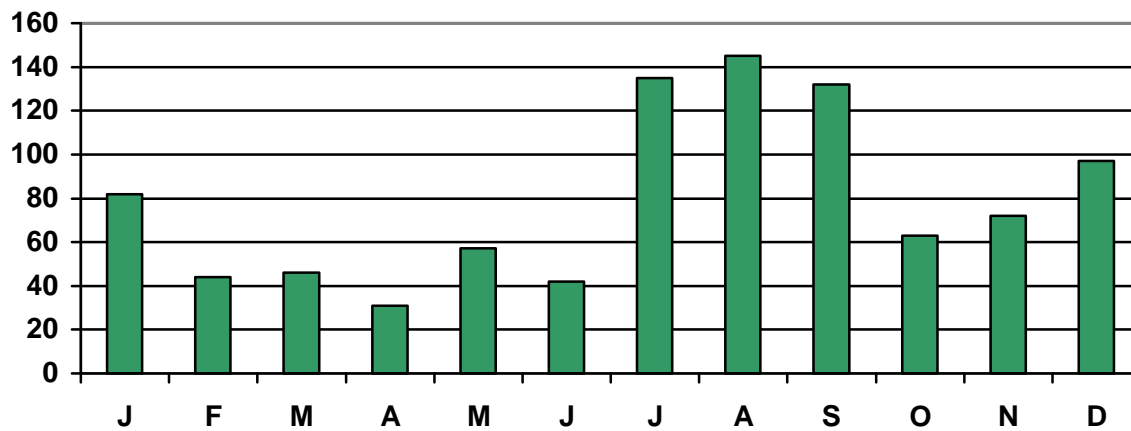
1931, excluant les accidents (N=591)



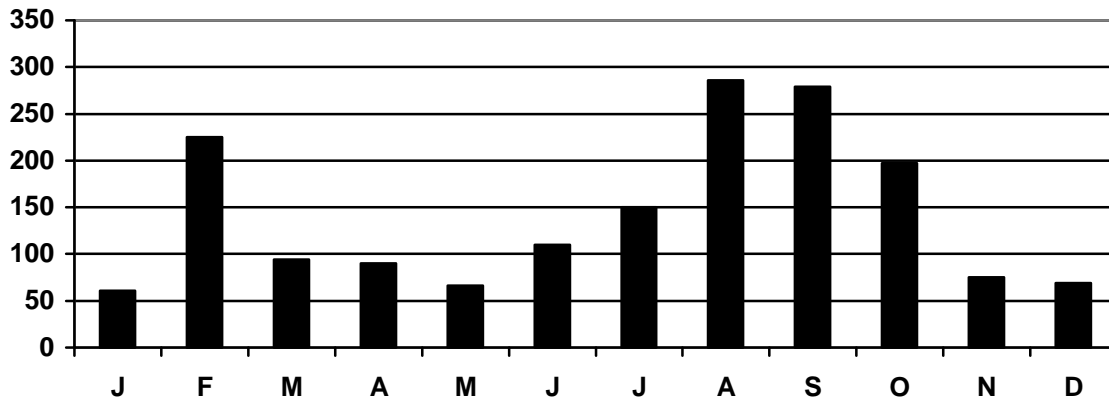
1934, excluant les accidents (N=828)



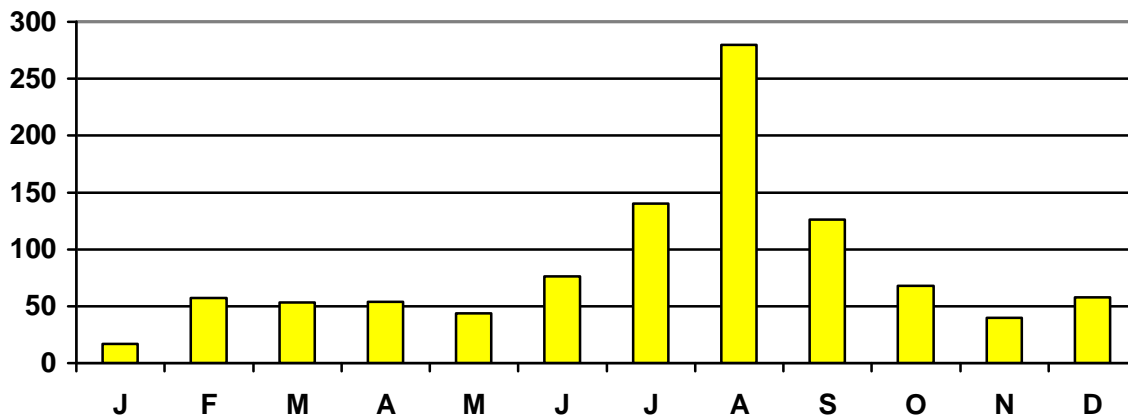
1934, incluant les accidents (N=910)



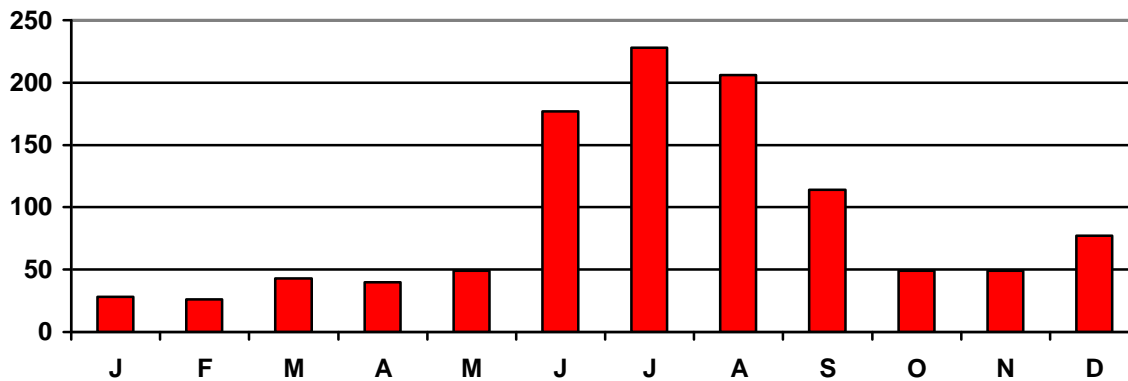
1937 excluant les accidents (N=1702)



1940, excluant les accidents (N=1013)



1943, excluant les accidents (N=1086)



\* E 1/10.

Ces vacances estivales, longtemps impayées, prennent peut-être un certain temps avant de s'imposer comme modèle principal et dominant. Les résultats de 1937, en raison des mots d'ordre du syndicat, bouleversent les pratiques d'absences et les rendent, par ce fait même, plus difficiles à interpréter. Non seulement beaucoup s'absentent-ils en octobre mais ils s'absentent soudainement en février pour des raisons de maladie! Or, ces deux mois ne sont habituellement guère propices aux prises de congé. Cela dit, cette dimension politique des prises de congé montre fort bien que la conjoncture peut modifier les pratiques des ouvriers et rappelle les propos de David Montgomery selon qui la façon la plus courante pour les ouvriers de contester, c'est toujours de refuser le travail.

À la fin des années 1920 et au début des années 1930, le mois de décembre et, dans une moindre mesure le mois de janvier, en raison de la période des Fêtes, constituent sans doute un autre moment pour prendre du repos. À l'inverse des mois d'été, ces absences d'hiver grèvent les budgets des familles pourtant plus difficiles à équilibrer en raison des dépenses supplémentaires liées aux réunions familiales, au chauffage et au vêtement. Mais s'agit-il alors vraiment d'absences<sup>26</sup>? Les Fêtes demeurent un temps de célébration qui peut servir de prétexte à des congés tant auprès des patrons que de la famille dont on est le gagne-pain. On sent encore la manifestation de cette pratique en 1934 à la Lake Shore, comme à la Wright-Hargreaves où le mois d'août (291) domine, suivi de juillet (196), de septembre (193) et de décembre (187)<sup>27</sup>.

À la Lake Shore, en 1934, l'analyse plus fine des absences continues entre six et quatorze jours et dûment rapportées, indique clairement une pratique déjà fort répandue de vacances

---

<sup>26</sup> Il n'est pas totalement exclu que l'estimation grossière des absences à partir des salaires bimensuels ait contribué à accentuer le phénomène. En effet, nous avons estimé que le mois de décembre, outre les dimanches, comptait un **seul** jour de congé statutaire, le jour de Noël –le nouvel An étant un congé de janvier. Il suffirait – mais nous en doutons fort– qu'il y ait eu deux jours de congé pour faire disparaître plusieurs absences de décembre.

<sup>27</sup> Nous présentons un peu plus loin la nature des données recueillies dans les livres de paie de l'entreprise.

estivales<sup>28</sup> prises sans doute en famille. Trente-six travailleurs sur les 100 échantillonnés enregistrent de telles vacances, presque toutes sous forme de congés autorisés. La très grande majorité ont lieu entre juillet et septembre.

L'examen de cette centaine d'individus, entre 1933 et 1943, laisse voir d'autres phénomènes significatifs. Le premier étant que les vacances estivales sont loin de constituer une pratique régulière<sup>29</sup>. Seuls les quelques employés de bureau, le personnel-cadre, plusieurs contremaîtres et les machinistes d'extraction en profitent sur une base régulière et ce, parce qu'elles sont généralement payées<sup>30</sup>. La preuve en est que, sur les 84 travailleurs ayant travaillé à plein temps entre 1933 et 1935, huit seulement ont pris congé au cours de chacune de ces années. Il n'en demeure pas moins que, sur cette centaine d'individus, 30 d'entre eux enregistrent trois vacances annuelles consécutives entre 1933 et 1943 (tous n'ayant pas travaillé au cours de ces 11 ans). Cela dit, elles sont plus souvent qu'autrement irrégulières, quoique plus courantes à partir de 1937.

À la Wright-Hargreaves, un autre échantillon de travailleurs ayant été présents toute l'année 1934 donne des résultats convergents. Cet échantillon, constitué de un travailleur sur cinq, permet d'examiner cette fois 113 travailleurs : 37 travailleurs de jour, excluant le personnel-

---

<sup>28</sup> Pas seulement à la Lake Shore, mais sans doute ailleurs dans les autres mines du Nord. Rémi Jodouin, mineur de la Noranda, raconte dans sa biographie qu'il prend deux semaines de vacances à ses frais en 1937 lors de son voyage de noces et que l'entreprise lui paie deux semaines, l'année suivante, pour le remercier d'avoir mis au point un nouveau procédé. Voir Rémi Jodouin, *En-d'ssour*, [s.l.], Éditions québécoises, 1973, p. 114-127.

<sup>29</sup> Ces vacances annuelles n'ont pas toujours lieu l'été. Certains préfèrent l'automne, peut-être pour la chasse, d'autres l'hiver pour les tournois de curling et de hockey. Comme le rappelle Michael Barnes, l'équipe locale du skip Tom Ramsay remporte, en 1950, le Brier et devient championne canadienne. Dix ans plus tôt, les Blue Devils, équipe de hockey de la Lake Shore, avait remporté la coupe Allan attribuée à la meilleure équipe amateur canadienne. Voir Michael Barnes, *Kirkland Lake*, St. Catharines, Looking Back Press, 1994, p. 118-121.

<sup>30</sup> Il est de pratique courante d'accorder, à cette époque, des vacances payées aux cols blancs des entreprises tant au Canada qu'aux États-Unis. Il s'agit même d'un de leurs attributs qui les distinguent de la classe ouvrière. Voir Cross, *A Quest for Time*, p. 223. À la fin des années 1910, selon Aron, 85 % des cols blancs américains auraient eu de telles vacances, contre seulement 18 % pour les cols bleus. Voir *Working at Play*, p. 198. En 1926, on observe la même pratique alors qu'à peine 20 % des grandes entreprises canadiennes accordent des vacances payées à ses travailleurs cols bleus et que ce pourcentage n'aurait guère changé en 1937. Voir McCallum, « Corporate Welfarism... », p. 68.

PHOTO 8 : Les Blue Devils de la mine Lake Shore



Voici certains des joueurs de l'équipe de hockey de la Lake Shore, les Blue Devils, lors de la saison 1939-1940 alors qu'ils gagnèrent la coupe Allan. Il est vrai qu'avec un gardien de but aussi talentueux que Bill Durnan, futur gardien-vedette des Canadiens de Montréal, l'équipe n'accordait pas facilement de buts à l'adversaire. Tous les joueurs sont employés à des postes de jour moins dangereux et d'où on peut facilement s'absenter pour disputer des matchs contre les équipes d'autres villes (Museum of Northern History).

-cadre, et 76 du fond. Trente-trois d'entre eux enregistrent des absences allant de six à 14 jours et quatre ont deux absences qui, une fois additionnées, ne dépassent pas 14 jours. Entre juillet et septembre, on compte 20 absences sur 37. Comme nous ignorons les motifs de ces absences (à l'inverse de la situation prévalant à la Lake Shore), il est probable que certaines aient été des congés forcés consécutifs à un accident, une suspension ou une maladie, ce qui atténue sans doute l'impact des vacances estivales. C'est pourquoi on peut avancer que les semaines de vacances y sont moins nombreuses.

Cela dit, environ le tiers des travailleurs de la Lake Shore et peut-être 20 % de ceux de la Wright-Hargreaves auraient pu se permettre, de temps à autre, de prendre au moins une semaine de vacances à leurs frais. Compte tenu qu'un bon nombre parmi ces deux groupes de travailleurs enregistrent aucune ou peu d'absences<sup>31</sup>, les travailleurs vacanciers, quoique encore minoritaires, laissent entrevoir des changements majeurs dans la gestion du temps de travail.

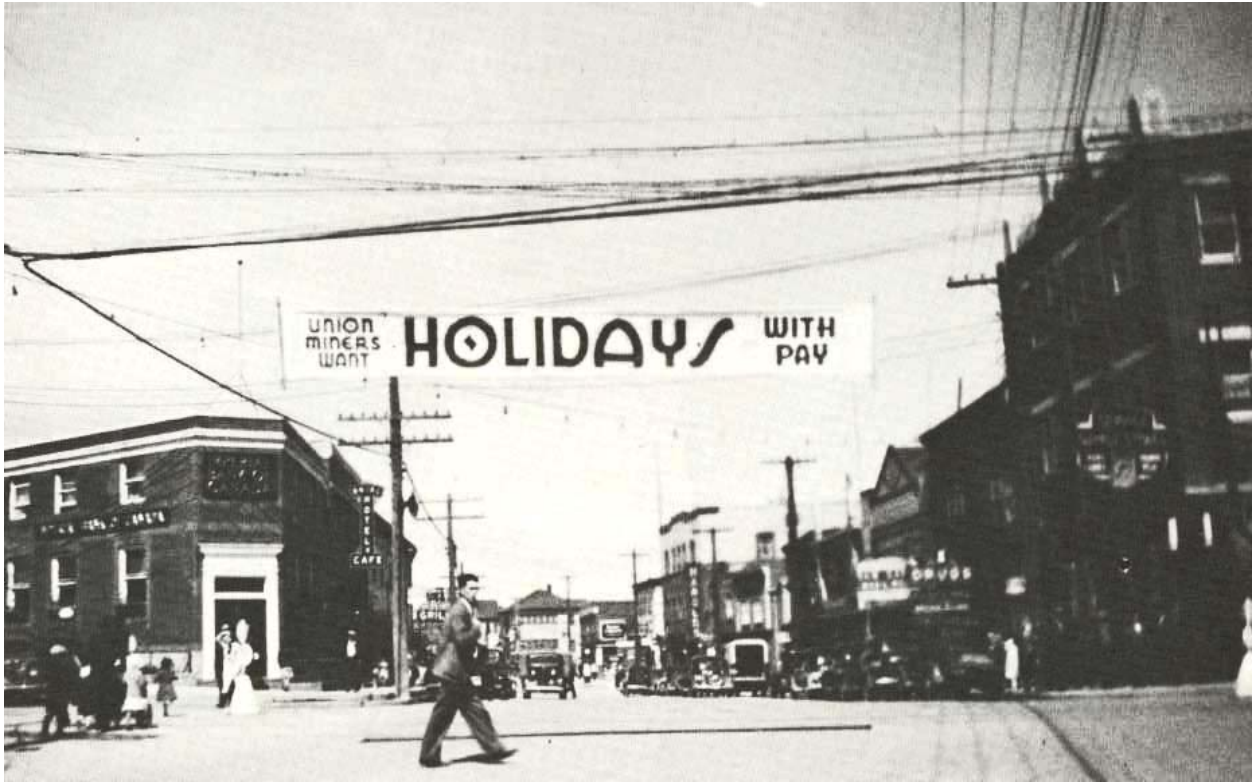
La revendication du syndicat en 1937 (et répétée en 1941) en faveur de deux semaines de vacances payées se fondait, comme on peut le voir, sur une pratique fort répandue mais non systématique chez les travailleurs qui, rappelons-le, devaient, la plupart du temps, en assumer seuls le coût. Quand la Lake Shore accorde finalement les vacances payées, en 1943, elle ne fait qu'imiter ce que le leader minier nord-ontarien, l'INCO, a adopté à l'automne 1942 avec son syndicat de boutique<sup>32</sup>. L'entreprise de Kirkland Lake cherche, à vrai dire, à conserver son pouvoir d'attraction auprès de travailleurs mobiles attirés par de meilleures conditions, mais aussi à mousser sa conception des relations de travail qu'elle veut harmonieuses grâce à son syndicat-maison. Cette politique vise également à contrer l'attrait du local 240 du Mine Mill qui, au même

---

<sup>31</sup> Certains, comme Scott, pour accumuler assez de sous pour aller faire un voyage en Europe.

<sup>32</sup> Voir Hans Brasch, *A Miner's Chronicle : Inco Ltd. And the Unions 1944-1997*, Sudbury, Journal Printing, 1997, p. 15.

PHOTO 9 : On réclame deux semaines de vacances payées



En 1937, le syndicat des mineurs de Kirkland Lake entreprend une campagne afin d'obtenir deux semaines de vacances payées. Une question de santé et d'équité pour ces mineurs privés de soleil à longueur d'années. À cette fin, une banderole est déployée au centre-ville de Kirkland Lake (photographie de Mike Mokry, dans Mike Solski et John Smaller, *Mine Mill*, p. 82).

moment, cherche à devenir l'agent de négociation des mineurs de Kirkland Lake. Néanmoins, comme à Sudbury, cette nouvelle politique ne parviendra pas à écarter le Mine Mill et c'est de justesse que ce dernier parvient à devenir l'agent syndical de la Lake Shore en 1944<sup>33</sup>.

Sur un autre plan, il faut mentionner que les vacances de 1943 précèdent de un an la loi ontarienne, *The Hours of Work and Vacations with Pay Act*, qui contribuera à une transformation durable de la conception du temps de travail et des loisirs avec le triomphe d'une nouvelle société de consommation<sup>34</sup>. Comme le rappelle Thomas, les législateurs d'alors cherchent à étendre à tout le secteur industriel des conditions prévalant déjà<sup>35</sup>.

Les absences au travail ne se limitent pas aux vacances. En tout temps de l'année, les travailleurs prennent, ici et là, un, voire deux jours de congé, évoquant des motifs médicaux. Si certains sont assurément malades cette journée-là, souvent il s'agit de prétexte pour allonger le repos du dimanche. En 1934, 29 des 100 travailleurs échantillonnés de la Lake Shore enregistrent officiellement au moins une journée de maladie –14 d'entre eux en comptent une seule dans leur dossier. La répartition de ces absences selon les jours de la semaine demeure fort révélatrice puisque le lundi compte deux fois plus d'absences qu'aucune autre journée de la semaine. Avec le samedi, il cumule la moitié de ces absences de un ou deux jours.

Un examen des courts congés, autorisés ou non, pour la même entreprise, donne des résultats similaires pour le lundi qui monopolise 30 % de ces congés (45 % si on inclut les samedis). Étonnamment, on s'absente à neuf reprises un dimanche, jour normalement chômé, parmi les 190 absences répertoriées. Le travail du dimanche, sans que l'on sache à quelle

---

<sup>33</sup> Le syndicat de boutique recueillit 213 votes et le local 240, 236; voir le *Canadian Mining Journal*, avril 1944, p. 254.

<sup>34</sup> Pour une analyse du contexte de cette loi, voir Mark Thomas, « Setting the Minimum : Ontario's Employment Standard in the PostWar Years, 1944-1968 », *Labour/Le Travail*, vol. 54 (2004), p. 49-82.

<sup>35</sup> *Ibid*, voir la note 70.

fréquence, serait ainsi obligatoire et non facultatif pour certains travailleurs, ce qui implique que leur congé régulier aurait lieu durant la semaine. Poursuivant l'analyse, nous avons examiné, toujours en 1934, ces brèves absences à la Wright-Hargreaves. Les travailleurs retenus totalisent 426 absences. Bien que nous n'en connaissions pas les motifs, les absences ont lieu, encore ici, majoritairement le samedi ou le lundi (240 absences).

Ainsi, les ouvriers des deux entreprises –et davantage ceux de la Wright-Hargreaves que ceux de la Lake Shore– sont lentement en train de profiter d'une fin de semaine, de temps à autre<sup>36</sup>, sans compter celle que dégage normalement la rotation des quarts de travail<sup>37</sup>. Le foreur Mrozinski de la Lake Shore, un cas extrême certes mais révélateur d'une tendance en devenir, affiche dix de ces absences qui se répartissent ainsi : lundi et mardi 12 et 13 février; les lundis 19 février, 16 avril et 14 mai; le jeudi 14 juin; le mardi 3 juillet qui suit le congé de la veille et qui devient en quelque sorte un congé du lundi; le lundi 16 du même mois; le samedi 22 septembre; et finalement, le vendredi 19 octobre. Grâce à ces absences, chaque travailleur se planifie, en moyenne, durant l'année 1934, quelques fins de semaine et parfois beaucoup plus.

À la Wright-Hargreaves, les livres de paie permettent d'identifier clairement quelques fins de semaine de deux jours dont ont surtout profité les travailleurs du fond, soit le congé du 1<sup>er</sup> juillet, fêté le lundi 2 juillet; le congé de la fin de semaine du travail, le lundi 3 septembre; le congé de l'Action de Grâce, le lundi 8 octobre; un autre congé le samedi 27 octobre; et les trois

---

<sup>36</sup> Comme bien d'autres travailleurs en Amérique du Nord; voir le chapitre six de l'ouvrage de Rybczynski (*Waiting for*), intitulé « A World of Weekends ».

<sup>37</sup> En effet, il y a tout lieu de croire que les travailleurs du fond, qui doivent subir les quarts de travail rotatifs (une semaine de jour, une semaine de soir, etc.), peuvent dégager régulièrement deux jours de congé consécutifs en raison du mode de rotation des quarts. En effet, à la Lake Shore, les travailleurs du fond, qui sont principalement régis par deux quarts de travail, travaillent en alternance hebdomadaire de 7 à 15 h et de 19 h à 3 h. Terminant semaine le dimanche matin à 3 h, il recommence à travailler le lundi à 7 h. Mais, la semaine suivante, il termine le samedi à 15 h pour ne recommencer que le lundi à 19. Sur cette question de la rotation des quarts, voir Jean Bourassa, *Le travailleur minier, la culture et le savoir ouvrier : quatre analyses de cas*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1982, p. 75.

PHOTO 10 : La mine Wright-Hargreaves en 1927



De la mine Wright-Hargreaves, on peut apercevoir, de l'autre côté du lac, la Lake Shore. La dimension modeste du chevalement de la mine indique que la mine ne produit pas encore à sa pleine capacité. Ici, les câbles de la machine d'extraction (*hoist*) sont visibles; ils se dirigent, comme il se doit, vers le haut du chevalement dont le mur de droite est incliné pour renforcer la structure et faire contrepoids à la poussée horizontale qu'exerce la machine d'extraction située dans le bâtiment de droite et qui compte quatre petites fenêtres (Museum of Northern History).

congés consécutifs de Noël, soit les 24, 25 et 26 décembre –le 24 et le 26 remplaçant respectivement les dimanches 23 et 30 au cours desquels ils ont travaillé.

Certes, ce ne sont pas tous les travailleurs de la Lake Shore ni de la Wright-Hargreaves qui profitent de ces quelques fins de semaine qui s'ajoutent à celles consécutives à la rotation des quarts. Certains du jour, comme les mécaniciens, les employés du moulin travaillent souvent les dimanches ou les jours fériés. Les équipes de creuseurs de puits aussi profitent des absences de leurs camarades pour entrer au travail alors que la grande majorité est en congé. Comme nous le verrons plus loin, les travailleurs de la Wright-Hargreaves semblent profiter davantage des congés du dimanche que ceux de la Lake Shore.. Néanmoins, la fin de semaine de deux jours, telle que nous la connaissons aujourd'hui, entre progressivement dans les mœurs ouvrières au cours de années 1930 et n'aurait pas fait une apparition soudaine au cours des années d'après-guerre.

### **Qui s'absente?**

Mais qui sont ces travailleurs qui s'absentent? Cela étonnera peut-être, mais les salaires, examinés en détail plus loin, ne constituent pas la meilleure piste pour répondre à cette question. Ainsi, le salaire moyen de ces travailleurs vacanciers de 1934, soit ceux qui ont pris entre six et 14 jours de congé à la Lake Shore est d'à peine 90 \$ supérieur (1 740 \$) au salaire moyen de l'ensemble (1 655 \$), tandis qu'à la Wright-Hargreaves, les vacanciers gagnent 1 378 \$ alors que le salaire moyen s'établit à 1 447 \$. Ces résultats montrent bien qu'il s'agit d'une pratique qui n'est pas exclusive au personnel-cadre et aux travailleurs spécialisés. Tous les métiers y sont représentés. En fait, le niveau des salaires n'explique pas directement ces absences.

Le type d'occupation au sein de l'entreprise a, en revanche, une incidence sur la fréquence des absences. Ce n'est pas pour rien que la nette distinction, dans le monde minier, entre les travailleurs du jour et ceux du fond se répercute dans l'organisation même des livres de paie (ceux du jour sont séparés de ceux du fond et du personnel-cadre) tandis que les numéros d'employés de la Lake Shore se distinguent selon que le travailleur occupe un poste sous terre ou de jour. Le rythme de travail n'est pas le même et les besoins de congé diffèrent d'autant.

Comme l'illustre le graphique 3.3 –outre la grande similarité de la répartition des absences entre les deux mines–, ceux du fond comptent plus d'absences que ceux du jour. Et ces derniers, tant à la Lake Shore qu'à la Wright-Hargreaves, ont plus tendance à n'enregistrer aucune absence. Les exigences physiques du métier ne sont pas les mêmes et les conditions de travail y sont plus salubres. Ceux qui oeuvrent sous terre sont soumis à des quarts de travail en rotation qui pèsent sur les travailleurs et leur famille<sup>38</sup>. Or, ce n'est pas le cas de la grande majorité des occupations de jour. L'attachement au travail n'est pas le même. On y retrouve plus d'individus comme Bagnall de la Wright-Hargreaves qui, à titre de mécanicien en charge des compresseurs, se présente au travail 365 jours en 1934. On peut penser que l'atelier était un second chez-soi et qu'il s'y sentait utile. En somme, son travail le valorisait.

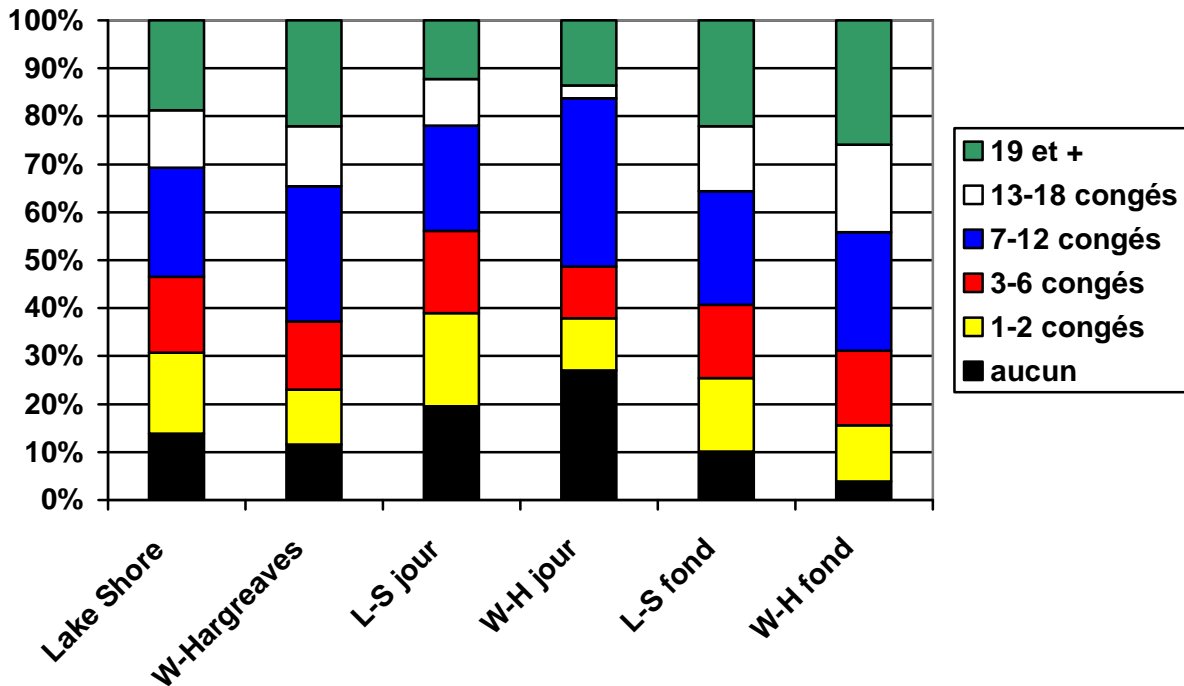
Le jour se caractérise par l'unicité de ses lieux de travail : on compte un atelier de limage des forêts, un atelier de menuiserie, un atelier mécanique, *etc.* qui servent tous, ultimement, les besoins du forage et de l'extraction du précieux minerai. Ces lieux du jour, davantage sujets à des urgences, ont l'obligation de maintenir le service. C'est tout le contraire sous terre où les

---

<sup>38</sup> Voir Nancy M. Forestell, « Miner's Wife : Working Class Femininity in a Masculine Context, 1920-1950 », dans *Gendered Pasts*, Kathryn McPherson, Cecilia Morgan et Nancy M. Forestell (dir.), Don Mills, Oxford University Press, 1999, p. 139-157.

**GRAPHIQUE 3.3**

**Comparaison des absences des travailleurs à plein temps, entre la Lake Shore et la Wright-Hargreaves, en 1934, incluant les accidents**

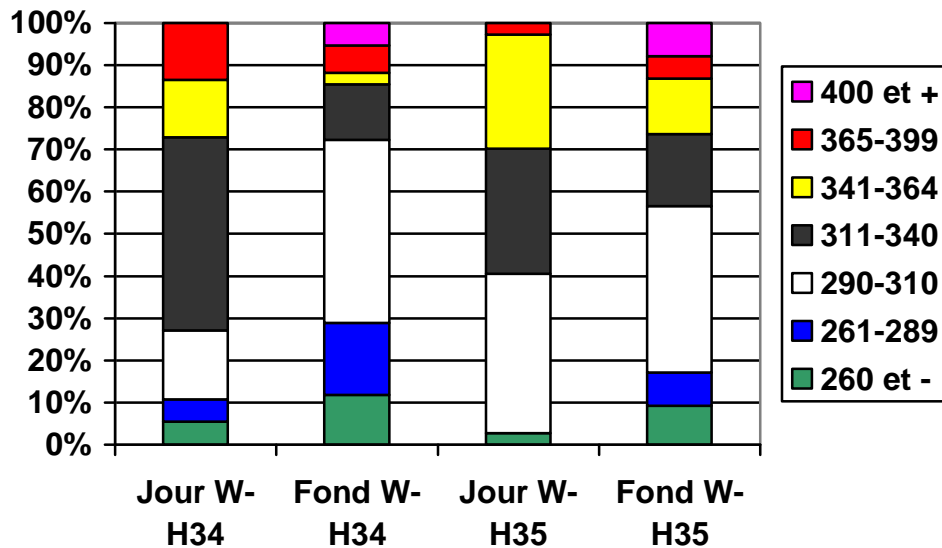


\*Lake Shore N=100 (41 jour et 59 fond), E 1/10.; Wright-Hargreaves N=113 (37 jour et 76 fond), échantillon un sur cinq (dorénavant E 1/5).

galeries d'extraction se rencontrent en grand nombre et où le minerai peut, théoriquement, s'accumuler et permettre au forage une relâche, tout en fournissant en continu le moulin. À l'inverse, le mécanicien, l'électricien, le journalier ne peuvent pas accumuler du travail en prévision des demandes futures du fond. Pas étonnant que les quarts de travail calculés sur une base annuelle, à partir des livres de paie de la Wright-Hargreaves en 1934 et en 1935, se différencient selon que le travailleur ait été de jour ou du fond (voir le graphique 3.4).

**GRAPHIQUE 3.4**

**Répartition des quarts travaillés à la Wright-Hargreaves en 1934 et 1935, chez les travailleurs à plein temps**



\* N= 113 (37 jour et 76 fond) en 1934 et N= 113 en 1935; E 1/5

Ceux qui ont cumulé entre 290 et 310 quarts, représentés par la zone blanche des histogrammes, occupent une position dominante en 1934 pour les travailleurs de fond alors que ce sont ceux qui totalisent entre 311 et 340 quarts qui jouent le même rôle pour le jour. Compter à son actif 310 quarts de travail équivaut, en fait, à travailler six jours par semaine et à avoir seulement trois jours de congé supplémentaires. Ainsi, la majorité de ceux du fond en 1934 et, de façon moins nette en 1935, ne sont pas parvenus à dépasser cette intensité de travail qui demeure, toutefois, le lot des travailleurs du jour.

On pourra nous demander comment il se fait que plusieurs individus puissent dépasser, en une année, 364 et même 400 quarts de travail, comme c'est le cas de certains travailleurs du fond. En fait, les quarts cumulés incluent d'abord les heures supplémentaires qui sont monnaie

courante au jour, mais restent plutôt rares sous terre, parce que cela est interdit par la loi mais aussi parce que le travailleur en a bien assez de ses huit heures. En effet, à tous les mois, une bonne moitié des travailleurs du jour effectue des heures supplémentaires, ce qui explique que plus de 10 % d'entre eux, en 1934, ont enregistré plus de 364 quarts de travail.

Les quarts cumulés incluent également les primes au rendement offertes exclusivement aux travailleurs du fond afin d'accélérer le forage et l'extraction du minerai. Ces primes de rendement, ajoutées aux salaires bimensuels, ont été converties, pour les besoins de ce graphique en quarts de travail selon la valeur journalière du travail effectué<sup>39</sup>. De toute évidence, ces primes influent beaucoup sur les résultats observés au graphique 3.4 et nous amènent au cœur de l'analyse des absences.

### **Les salaires et les absences**

Dans le passé, nous avons contesté cette idée d'une pratique répandue des versements de primes<sup>40</sup>; force est de constater que, dans les mines d'or de Kirkland Lake, tant à la Wright-Hargreaves qu'à la Lake Shore, la pratique est courante pour les travailleurs sous terre. Pourquoi avons-nous contesté aussi impétueusement l'existence de cette pratique? Peut-être parce que notre père, qui n'en avait jamais profité, étant mécanicien de mine, ne nous avait jamais rendu cette pratique coutumière. Mais aussi parce qu'elle était fort peu répandue dans les mines de nickel de Sudbury qui ont servi de premier laboratoire à nos recherches sur les mines entre 1912 et 1939<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> Un foreur qui gagne 4,75 \$ par jour et qui mérite une prime de 47,50 \$ ajoute, en quelque sorte, dix quarts à son total annuel

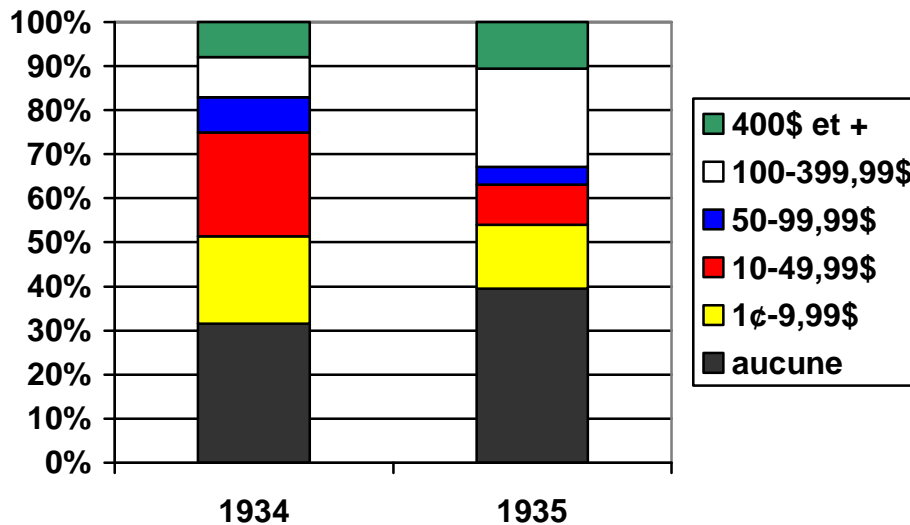
<sup>40</sup> Voir Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 179-181.

<sup>41</sup> Voir le numéro spécial de la *Revue du Nouvel-Ontario* que nous avons consacré aux mineurs de Sudbury, vol. 17, 1995.

Le dépouillement des livres de paie ne laisse pas de doute sur la présence de ces primes, inscrites en bonne et due forme dans ce précieux document. Toutefois, il faut nuancer les propos de l'organisateur syndical Bob Miner qui, dans son témoignage<sup>42</sup>, mentionnait que 75 % du travail du fond à Timmins était soumis à ce système. Outre les travailleurs du jour, un bon tiers des travailleurs du fond n'en touchent pas non plus, notamment en raison de leur métier : le préposé de la cage, le conducteur des locomotives électriques, le tuyauteur, pour prendre trois exemples, n'y ont pas droit (voir le graphique 3.5). À ceux-ci s'ajoutent aussi certains foreurs et chargeurs de minerai qui semblent avoir refusé cette dangereuse carotte.

### GRAPHIQUE 3.5

Répartition des primes au rendement des travailleurs du fond de la Wright-Hargreaves, en 1934 et 1935



\*N=152 (2 X 76 fond) E 1/5.

Si un bon tiers n'en bénéficie pas, un autre tiers en touche peu, notamment ce groupe d'individus qui, en un an, accumulent moins de 10 \$ de primes, soit guère plus que l'équivalent de deux quarts de travail. En fait, ceux qui engrangent sur une base régulière représentent, à la

<sup>42</sup> Wayne Roberts, *Bob Miner and Union Organizing in Timmins. Kirkland Lake and Sudbury*, Labour Studies Program, McMaster University, 1979, p. 4.

Wright-Hargreaves, environ le dernier tiers des travailleurs du fond<sup>43</sup>. Cette estimation doit être retenue puisqu'elle s'appuie sur un solide échantillon<sup>44</sup>. Quant aux témoignages entendus au sujet de ces primes, nous nous sommes toujours méfié de ceux, ponctuels, des organisateurs syndicaux et des travailleurs eux-mêmes qui ont surtout tendance –et on les comprend– à exagérer les ravages que provoquent ces primes pour mieux justifier leurs revendications. Ces primes, à en croire ces témoignages, constituent une véritable plaie et seraient généralisées. Mentionnons, en contrepartie, l'évaluation que faisaient les propriétaires des sociétés minières de Kirkland Lake qui, au moment de la grève, faisaient connaître leur point de vue<sup>45</sup> relativement aux salaires. Les bons salaires versés, arguaient-ils, s'expliquaient notamment par le fait que 30 % de tous les travailleurs du fond touchaient des primes. En fait, si on en croit le graphique 5, 30 % en toucheraient sur une base régulière tandis qu'un autre tiers n'y aurait recours qu'occasionnellement, ce qui aurait peut-être contribué à ce sentiment qu'elles étaient fort répandues, du moins à la Wright-Hargreaves.

Il est plus difficile d'évaluer avec précision la fréquence des primes de rendement à la Lake Shore, bien que les lois de la concurrence en matière de recrutement de main-d'œuvre contribuent sans doute à ce que l'entreprise adopte une pratique semblable à celle de ses voisins. La consultation des rapports d'accidents survenus à la Lake Shore entre 1932 et 1935 (sans compter les quarts de travail examinés ci-dessous) montre clairement que ces primes y sont

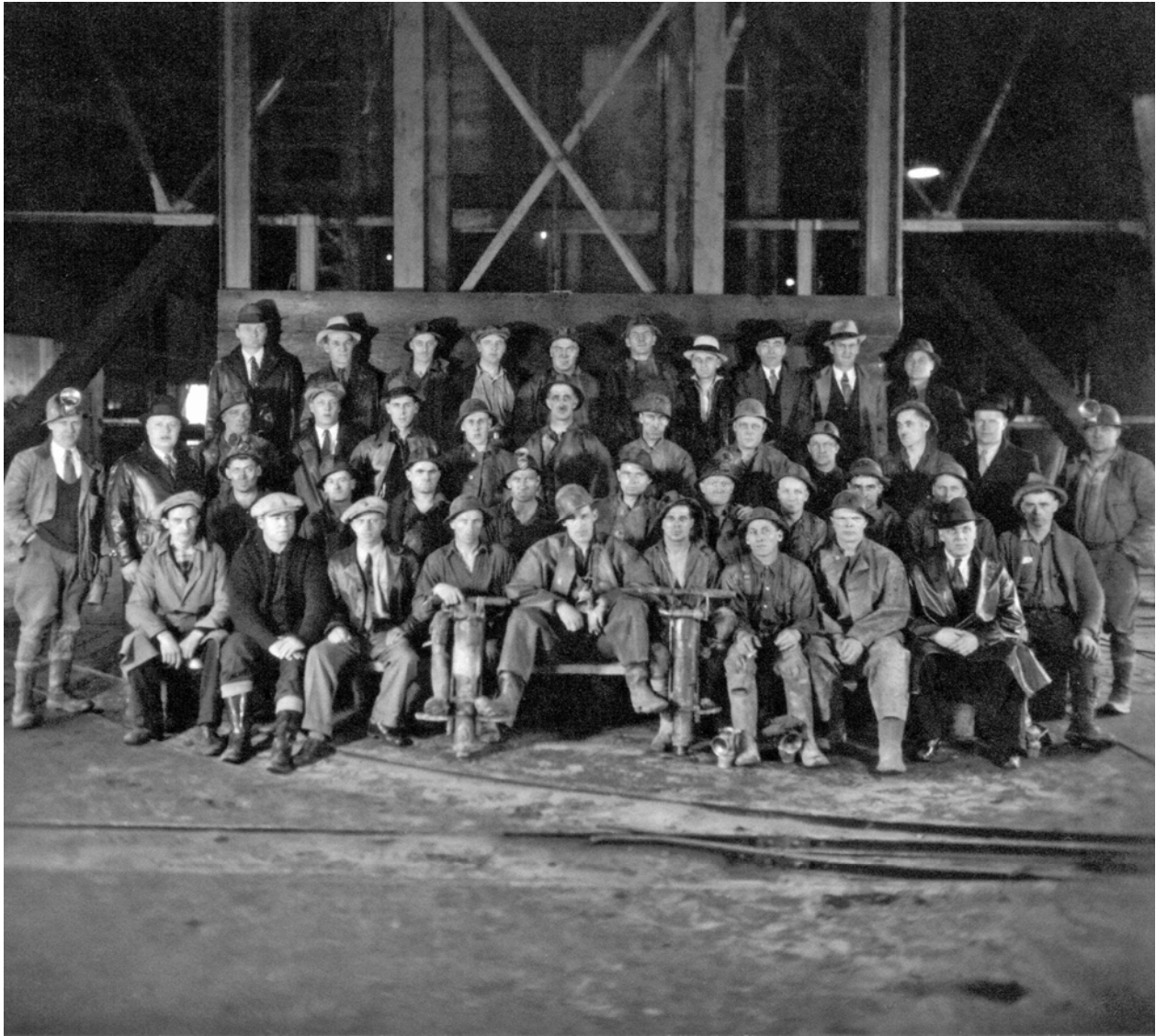
---

<sup>43</sup> Une superbe photographie des creuseurs de puits de cette entreprise, prise en 1936, permet de voir les visages de certains de ces travailleurs qui engrangent des primes. Voir Barnes, *Kirkland Lake*, p. 70-71.

<sup>44</sup> Afin d'en s'assurer la fiabilité, nous avons comparé les salaires totaux de l'ensemble des travailleurs du fond et les primes versées au cours de ces deux ans. La comparaison reste fort probante puisque les primes représentent, en 1934 et en 1935, respectivement 5,9 % et 6,2 % de la masse salariale totale –ce qui est nettement moins que ce que laissaient croire les commentaires impressionnistes de l'historiographie– tandis que pour l'échantillon, elles composent 6 % et de 7,8 % de cette masse, soit des écarts très acceptables.

<sup>45</sup> « Labour Situation at Kirkland Lake. Mine Operators Tell their Story », *Canadian Mining Journal*, (novembre 1941), p. 779. Précisons que les salaires ne constituaient pas l'enjeu principal de cette grève (voir le chapitre cinq).

PHOTO 11 : Les creuseurs de puits de la mine Wright-Hargreaves à l'été 1936



Les creuseurs de puits de la mine Wright-Hargreaves posent fièrement parce qu'ils viennent de terminer le creusage d'un puits intérieur. Même ceux qui ne travaillaient pas cette journée-là sont venus : ils ne portent pas de casque mais un chapeau et parfois une cravate. Les noms de ces travailleurs sont heureusement tous connus ; celui au centre de la première rangée, qui affiche une pose désinvolte, est un Finlandais du nom L. Laasko. Grâce aux livres de paie de l'entreprise, on connaît même les jours où ils ont travaillé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1934 (Museum of Northern History).

répandues et probablement même plus fréquentes<sup>46</sup>. En effet, elles font partie des salaires versés à de nombreux travailleurs et elles doivent, conséquemment, être prises en compte dans le calcul des versements accordés par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail de l'Ontario (soit la CSPAATO, connue à cette époque sous le nom de la Workmen Compension Board of Ontario)<sup>47</sup>.

Il n'en demeure pas moins que les données recueillies sur les salaires moyens à la Wright-Hargreaves et à la Lake Shore, présentées plus haut, indiquaient un écart assez net de plus de 200 \$ entre les deux entreprises, écart qui pourrait s'expliquer par un recours au travail du dimanche, par un usage plus systématique ou plus alléchant des primes au rendement à la Lake Shore, et par davantage d'heures supplémentaires pour les travailleurs du jour. Tel est, selon nous, le sens que nous devons donner à la comparaison des quarts travaillés entre les deux entreprises, telle qu'elle se profile au graphique 3.6.

Le contraste entre les travailleurs de fond des deux sociétés minières est plus qu'éloquent. On travaille bien davantage à la Lake Shore, bien qu'il faille sans doute demeurer prudent pour les résultats de cette dernière, en raison du petit nombre d'individus analysés<sup>48</sup>. Le nombre de quarts –non pas moyens mais médians– met aisément en lumière cette différence entre les deux entreprises. En effet, ce nombre médian est de 303 quarts à la Wright-Hargreaves contre 359 pour

---

<sup>46</sup> Sur la base de ces rapports touchant 59 travailleurs du fond échantillonnés, le salaire du mois précédant l'accident ne comprend aucune prime pour 13 d'entre eux (dont cinq qui étaient susceptibles d'en profiter), soit 22 % de l'ensemble; neuf autres touchent moins de 4 \$ (soit 15 %) de sorte qu'un peu moins des deux tiers toucherait des primes de 4 \$ et plus qui, réparties sur 12 mois, pourraient équivaloir à des primes annuelles d'au moins 50 \$.

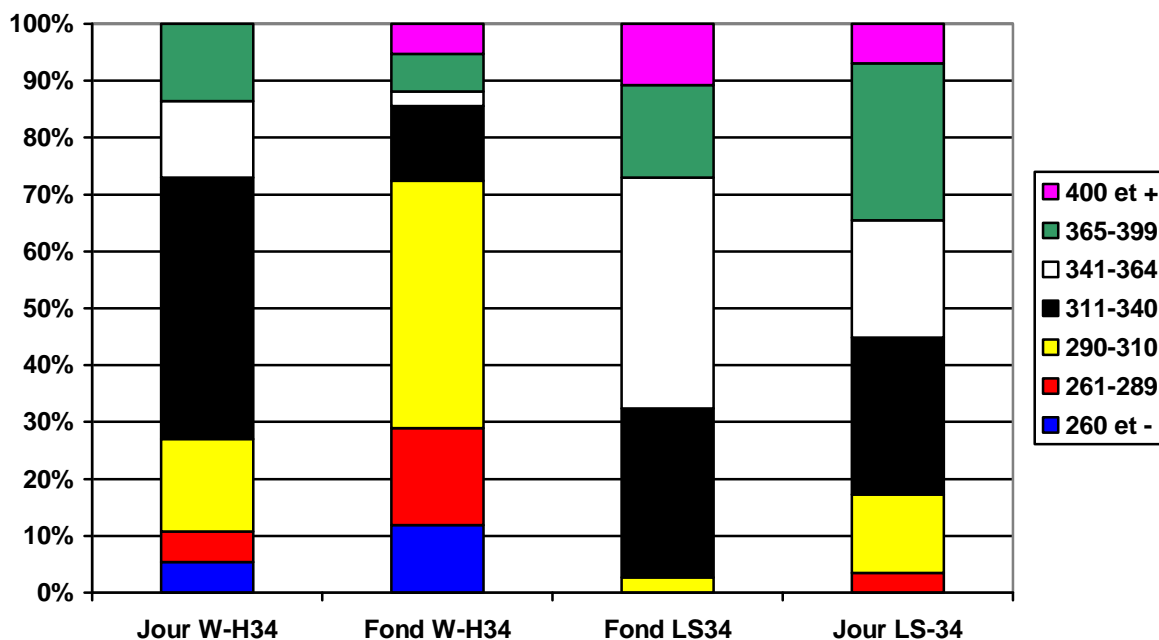
<sup>47</sup> Ces rapports d'accidents seront abordés en détail au chapitre suivant.

<sup>48</sup> Seuls ceux qui ont conservé le même salaire horaire durant toute l'année 1934 peuvent servir au calcul des quarts travaillés, ce qui explique que le nombre d'individus examinés ne correspond pas à celui échantillonné au départ.

la Lake Shore<sup>49</sup>. Et, comme le laisse entrevoir le graphique 3.6, les résultats sont un peu plus serrés pour ceux du jour avec 318 quarts à la Wright-Hargreaves et 360 pour l'autre.

### GRAPHIQUE 3.6

Comparaison entre les quarts travaillés à la Lake Shore et à la Wright-Hargreaves, en 1934, chez les travailleurs à plein temps



\* N=29 jour, N=41fond, E 1/10 à la Lake Shore; N=37 jour, N= 76 fond, E 1/5 à la Wright-Hargreaves.

Même année, même ville, même type de société minière, mais une intensité de travail bien différente qui se manifeste, par exemple, par le travail du dimanche pour certains travailleurs du fond, à l'inverse de la situation prévalant à la Wright-Hargreaves, par le fait que le machiniste d'extraction de la Lake Shore bénéficie de vacances annuelles payées contrairement à celui de la

<sup>49</sup> Ce nombre de quarts pour la Lake Shore indique une forte intensité du travail si on la compare aux données fragmentaires publiées par Heron et Storey qui font mention de 325 à 340 jours de travail à la Stelco qui, selon ses dirigeants, étaient jugés pleinement satisfaisants en 1910. Voir « Work and Struggle in the Canadian Steel Industry, 1900-1950 », dans Craig Heron et Robert Storey (dir.), *On the Job : Confronting the Labour Process in Canada*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 1986, p. 233.

voisine où, en revanche, il profite régulièrement d'un congé le dimanche. L'organisation du travail varie d'une mine à l'autre<sup>50</sup>.

Revenons au salaire. À la Wright Hargreaves, il s'établit en moyenne à environ 1 447 \$, soit 1 387 \$ au fond, et 1 570 \$ au jour; à la Lake Shore, à 1 655 \$, soit 1 670 \$ au fond et 1 630 \$ au jour<sup>51</sup>. Confrontés aux données officielles relatives à la rémunération des travailleurs miniers, nos résultats permettent de croire que ce sont les quarts de travail comptés à la Wright-Hargreaves qui correspondent le plus à la situation générale. En effet, le salaire moyen des travailleurs payés à l'heure dans les mines de la région de Kirkland Lake<sup>52</sup> s'établit à 28,05 \$ par semaine selon les données de la CSPAATO<sup>53</sup>. Reportée sur une année (voir le tableau 3.2), cette rémunération est pour ainsi dire identique à celle estimée pour la Wright-Hargreaves, soit de 1 458,60 \$<sup>54</sup>. Toutefois, le ministère des Mines publie une autre série qui indique, en 1934, un salaire moyen de 1 562 \$<sup>55</sup>. Mais nous sommes porté à croire que cette série statistique inclut les salaires du personnel-cadre et de bureau, gonflant quelque peu les sommes touchées.

---

<sup>50</sup> Cela ne doit pas surprendre. Chaque mine décide de sa propre organisation du travail. Ainsi à Timmins, la McIntyre a les mêmes quarts de travail qu'à la Lake Shore pour ses travailleurs du fond, soit de 7 h à 15 h et de 19 h à 3 h, tandis que sa célèbre rivale, la Hollinger fonctionne sur la base de trois quarts de travail (7 h, 15 h. et 23 h). Voir Forestell « *The Miner's Wife...* », p. 143.

<sup>51</sup> Ces estimations paraissent réalistes si on en croit le salaire des travailleurs du fond provenant d'un autre échantillon (tous les accidentés dont le nom de famille commence par les lettres A ou B). Les rapports d'accident examinés livrent, pour quelques accidentés ayant reçu des indemnités, le salaire des 12 derniers mois, de sorte que nous avons établi ce salaire moyen pour 1934-1935 à 1 693,95 \$.

<sup>52</sup> À l'exclusion de celui du personnel-cadre et des employés de bureau comme c'est le cas des données tirées des livres de paie.

<sup>53</sup> Données tirées de l'article publié par les dirigeants des sociétés minières de Kirkland Lake, « *Labour Situation...* », p. 779.

<sup>54</sup> Le même type de données tirées de tous les rapports d'accidents de la Lake Shore pour 1933, 1934 et 1935 confirme un net écart entre les deux entreprises. En effet, les données hebdomadaires recueillies, plus nombreuses que les données salariales annuelles mentionnées à la note 51, permettent d'estimer le salaire annuel moyen à la Lake Shore à 1 596 \$ (ou 30,70 \$ par semaine). Bien que ce salaire porte sur trois années et qu'il s'appuie sur 46 cas d'accident nécessitant six jours et plus de congé, il corrobore cette image d'une intensité de travail nettement plus élevée à la Lake Shore.

<sup>55</sup> Voir le *Report of the Special Committee into Socio-Economic Problems of the Gold Mining Industry in Ontario, 1954*, p. 115.

TABLEAU 3.2

Évaluation des salaires à Kirkland Lake et dans différents secteurs  
économiques, 1926-1943

Année	Pâtes et papier \$ courants	Secteur de l'acier \$ courants	Secteur manufacturier \$ courants	Mines Ontario CSPAATO \$ courants	Mines d'or Ontario (MMO) \$ courants	Kirkland Lake CSPAATO \$ courants
1926	1302	1382	1003	1483	1539	<b>1490</b>
1927	1265	1529	997	1513	1597	<b>1432</b>
1928	1282	1650	1024	1553	1562	<b>1469</b>
1929	1340	1598	1045	1528	1619	<b>1487</b>
1930	1221	1449	1001	1487	1507	<b>1484</b>
1931	1146	1252	957	1450	1618	<b>1463</b>
1932	984	1117	852	1500	1597	<b>1492</b>
1933	956	1049	785	1407	1654	<b>1455</b>
1934	1098	1135	837	1514	1562	<b>1459</b>
1935	1143	1247	874	1480	1595	<b>1488</b>
1936	1201	1144	896	1493	1601	<b>1523</b>
1937	1344	1333	965	1593	1687	<b>1649</b>
1938	1192	1284	956	1627	1697	<b>1628</b>
1939	1271	1373	975	1634	1735	<b>1672</b>
1940	1475	1566	1084	?	1755	<b>1678</b>
1941	1855	1855	1220	?	1857	<b>1750</b>
1942	1701	1797	1383	?	1985	?
1943	1787	1883	1525	?	2004	?

\*Secteurs des pâtes et papier, de l'acier et manufacturier (*Canada Year Book*); secteur mines de Kirkland Lake et de l'Ontario selon la CSPAATO (« Labour Situation at Kirkland Lake... », p. 779); secteur des mines d'or MMO (*Report of the Special Committee...1954*, p. 115).

De toute façon, il nous paraît raisonnable de considérer les salaires de la Wright-Hargraeves, y compris les quarts travaillés, les primes au rendement et les heures

supplémentaires, comme de bons indicateurs de la situation salariale des mineurs de la région. Du moins jusqu'à plus ample informé.

On peut avancer sans peine que les salaires sont les plus élevés du secteur industriel ontarien au cours des années 1930. Comme on l'observe au tableau suivant, ceux des mines d'or et ceux de Kirkland Lake, évalués à partir de tous les rapports d'accidents soumis par les entreprises ou par le ministère des Mines, se comparent fort avantageusement au secteur manufacturier canadien ou aux autres secteurs. La crise a eu, certes, des effets dévastateurs sur les salaires, comme l'illustrent les pâtes et papier et l'acier, présents également dans le Nord ontarien, mais elle a épargné les mines et, plus particulièrement, les mines d'or.

Ces salaires, fort enviables, expliquent-ils l'absentéisme des ouvriers et les vacances non payées? Un salaire exceptionnel aurait-il provoqué l'apparition d'une nouvelle conception du temps de travail qui anticipait les bouleversements à venir? Nous ne ferions pas le pari que ces absences se limitent au seul secteur minier, car elles participent d'une tendance lourde du temps de travail au cours de la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Cela dit, si les salaires gagnés rendent plus acceptables ces absences, elles ne les rendent pas pour autant souhaitables. L'absence au travail n'est pas uniquement conditionnée par les salaires, mais aussi par la conception du temps de travail et du temps de repos perçu comme étant mérité.

La grande majorité des absences non liées aux accidents, à une suspension ou à une maladie, seulement observable et attestée hors de tout doute à la Lake Shore en raison de la source utilisée, paraissent avoir été compensées, en quelque sorte, par des heures supplémentaires, du travail le dimanche ou des primes au rendement. Autrement dit, ce pourrait être davantage l'intensité du travail, plus que le salaire en tant que tel, qui conditionne la prise de congés.

Nous soumettons l'hypothèse que le travailleur qui prend quelques jours de congé, voire une semaine à ses frais, se sent en quelque sorte obligé de se justifier par des efforts supplémentaires au travail qui préservent ainsi sa conception de gagne-pain et celle de sa masculinité<sup>56</sup>. Gagner les meilleurs salaires du secteur industriel ne suffisait pas à justifier l'absentéisme dans une société où le travail est la source unique de valorisation du rôle de l'homme. Cela s'appliquerait également à la Wright-Hargreaves, bien que, ici, les absences délibérées soient difficiles à distinguer des absences forcées. Une chose demeure certaine : on s'y absente autant, mais pas de la même manière, et les mécanismes de compensation de l'absentéisme y sont également présents.

## **Conclusion**

Cette démarche, en apparence paradoxale, puisqu'elle consistait à lever le voile sur une facette du quotidien des travailleurs de Kirkland Lake à partir de leurs absences, a porté plusieurs fruits, à commencer par l'éventail des absences observées. S'il en existe plusieurs types, comme les jours de suspension, ceux enregistrés pour cause d'accident ou de maladie, le présent texte portait essentiellement sur les absences volontaires en tant que témoignage de la conception que les travailleurs se faisaient du temps de travail et du temps de repos.

Ces absences volontaires prennent la forme de congés autorisés par les contremaîtres et de ceux non autorisés, pris sans préavis, et dont la présence régulière, mais secondaire dans les fiches de service de la Lake Shore, manifeste sans doute une indépendance des travailleurs face aux entreprises. Ces congés soulignent aussi la spécificité du marché du travail minier où les candidats pour les emplois, en raison de la localisation périphérique des activités et de leur

---

<sup>56</sup> Non seulement la maladie et l'invalidité des mineurs forcés de demeurer à la maison remettraient en cause cette masculinité comme le soulignait avec justesse Forestell (voir « Miner's Wife... », mais aussi le refus temporaire de travailler.

dangerosité, ont le gros bout du bâton. Cela dit, les congés autorisés dominent largement l'éventail des absences (à l'exclusion des accidents de plus de trois mois), représentant toujours, au minimum, 50 % de l'ensemble.

Il n'y a rien de mécanique dans ces prises de congé. Un mot d'ordre syndical, comme celui de février et d'octobre 1937, qui propose l'absentéisme comme moyen de pression, bouleverse les habitudes. Par ailleurs, la guerre et le patriotisme qui en découle de même que la crise des années 1930 freinent assurément –mais pour un temps seulement– les absences. À l'exception du personnel-cadre, de certains contremaîtres, des employés de bureau et des machinistes d'extraction pour qui les vacances sont généralement payées, rares sont ceux qui peuvent se payer le luxe d'en profiter sur une base régulière. Ces dernières ont lieu surtout l'été, mais pas obligatoirement, alors que les dépenses de chauffage sont écartées et que les jardins contribuent aux dépenses alimentaires. Les vacances estivales auront d'ailleurs un effet mal examiné jusqu'à maintenant par les historiens, soit le travail étudiant qui profite à des fils de travailleurs et à des étudiants universitaires. À la fin des années 1920, les vacances estivales dominant moins nettement les prises de congé, car le temps des Fêtes est aussi propice à l'absentéisme. Au début des années 1940, les vacances sont devenues résolument estivales, consolidées par les premières vacances payées en 1943, soit un an avant que cela ne se généralise à l'ensemble des travailleurs du secteur industriel ontarien, mais après plusieurs années de revendications ouvrières de tous les mineurs de Kirkland Lake. Ces vacances, dans cette perspective, ont été arrachées au patronat et au gouvernement et non reçues comme un cadeau.

Les absences d'une durée de un ou deux jours ont révélé la nécessité, pour les travailleurs, de compter également sur deux jours consécutifs de congé en jumelant soit le lundi, soit le samedi au dimanche. Comme aujourd'hui, plusieurs sont soudainement malades juste avant ou après un congé dominical, sans compter l'allongement du congé dominical par la rotation des

quarts. Derrière ces prises de congé, se profile en fait une autre facette moderne de la gestion de notre temps de travail, soit celui de la fin de semaine. À la Wright-Hargreaves, beaucoup plus qu'à la Lake Shore, les travailleurs du fond engrangent déjà une bonne demi-douzaine de congés de deux jours consécutifs, grâce à des jours fériés et à des jours d'absence bien choisis.

Examinées la même année, les deux sociétés minières ont révélé grossièrement une distribution similaire des absences en nombre, tout en étant marquées par deux formes de prises de congé. À la Lake Shore, le travail plus fréquent des travailleurs du fond, le dimanche, débouche sur une pratique bien établie mais irrégulière de la semaine de vacances qui réduisait sans doute considérablement le chèque de paie. À la Wright-Hargreaves, où l'intensité du travail demeure plus faible, les congés plus brefs, qui ont l'avantage de ne pas trop grever les budgets, ont la cote. En somme, les différences entre elles préviennent toutes tentatives de généralisation, forçant le chercheur à poursuivre l'examen de cette question complexe.

Au fil de ces absences, le portrait esquissé des travailleurs de Kirkland Lake paraîtra peut-être idyllique. Mais c'est sans compter sur les absences involontaires.

## CHAPITRE IV

# LES ACCIDENTS D'OSCAR BOUGIE : RÉFLEXIONS SUR LES ACCIDENTS, SUSPENSIONS ET MALADIES À LA LAKE SHORE

Guy Gaudreau

*Samedi, 31 mai 1952. Je m'appelle Oscar Bougie. Je suis mineur à la Lake Shore Gold Mines de Kirkland Lake.*

Le nom du mineur<sup>1</sup> qui a servi de canevas à la rédaction de cette biographie a été évidemment maquillé<sup>2</sup> de même que certains détails de sa vie. En outre, quelques-uns des épisodes qu'il raconte ont été empruntés à l'histoire d'autres mineurs. Néanmoins, tous les événements rapportés demeurent authentiques et permettent une interprétation originale des absences forcées des mineurs de Kirkland Lake, entre 1927 et 1952. Absences qui les éloignent de leur lieu de travail en raison d'accidents, de maladies ou de suspensions.

*J'arrive à Kirkland Lake au printemps 1927 et je m'engage tout de suite à la Lake Shore. Dans ce temps-là, la compagnie était en pleine expansion et elle cherchait des foreurs qui connaissaient leur ouvrage. Je venais alors de la mine Worthington, près de Sudbury. Cette mine appartenait à une compagnie de nickel d'Angleterre, la Mond Company, qui avait d'autres mines et un gros smelter à*

---

<sup>1</sup> Un O. Bougie a véritablement travaillé à Kirkland Lake. Il était receveur (*deckman*) à la mine Wright-Hargreaves au cours des années 1930. Tout en restant familier et respectueux d'un français écrit, le niveau de langue que nous lui attribuons s'inspire de celui de mon père, Albert Gaudreau, mineur retraité de la société minière Noranda.

<sup>2</sup> Les allées et venues, les antécédents professionnels, les postes occupés, les congés, les accidents et les salaires sont effectivement ceux de ce travailleur que nous laissons dans l'anonymat.

*Coniston dans la région de Sudbury. La Worthington était une petite mine d'environ 200 hommes qui avait lay-offé plusieurs mineurs. La mine était en opération depuis plusieurs années et le body n'était plus aussi bon.*

Ayant eu accès aux livres de paie de la Mond Company, j'ai pu vérifier les activités de sa mine Worthington et ainsi connaître la baisse des effectifs de 1927, sans commune mesure, toutefois, avec celle de 1919. En effet, Casey Owens a examiné le licenciement massif de 1919 alors que l'entreprise britannique doit convertir ses activités de production à des fins civiles en mettant à pied, dans toutes ses mines et à la fonderie, 45 % de sa main-d'œuvre<sup>3</sup>.

*Quand on m'a demandé mon bénéficiaire en cas d'accident, je leur ai donné le nom de mon père qui était encore à North Bay, C'est là où je suis né. Dans ce temps-là, c'est le surintendant de la compagnie, monsieur Knapp, qui devait approuver tes papiers d'engagement.*

*Quand je suis arrivé ici, j'étais célibataire, car il me restait encore des folies de jeunesse à faire! Avec mes six pieds et mes yeux gris, j'ai pas de problème avec les femmes. Ça doit être ma cicatrice que j'ai ici en haut du front<sup>4</sup>. Ça vient d'un accident à la Worthington. Pas bien longtemps après, j'ai rencontré la femme de ma vie. Elle s'appelle Alice Gauthier. Elle était fille d'un mineur de la Tech-Hughes, une autre compagnie de Kirkland Lake. C'est pour ça qu'elle connaît bien mon métier. Elle pourrait vous en parler autant que moé.*

---

<sup>3</sup> Casey Owens, « Le licenciement d'avril 1919 à la Mond Nickel : drame ou simple épisode de la vie ouvrière? », dans les *Actes de la 11<sup>e</sup> Journée Sciences et Savoirs*, Micheline Tremblay, Sylvie Lafortune et Patrice Sawyer (dir.), Sudbury, ACFAS-Sudbury, 2005, p. 131-161.

<sup>4</sup> À la Lake Shore, l'examen médical, inclus dans les fiches d'embauche antérieures à 1931, livre de tels détails pour chaque travailleur.

*Finale­ment, au bout de cinq mois, je suis devenu shaftman. Là je vous dis que je travaille fort. Il y a des jours où notre gang avance plus de cinq pieds par jour. Je peux dire sans me vanter que je fais de bien bonnes paies parce qu'il y a les bonus, puis parce que je travaille souvent les dimanches. Je me suis pas gêné pour demander à mon shift boss des vacances à l'été 1928 pour me marier. Comme je m'entendais bien avec, il a fait inscrire dans mon dossier « Quit, 1 month vacation ».*

*Quand je suis revenu, au début du mois de septembre, on m'a réengagé tout de suite. Toujours comme shaftman, au même salaire, six piastres et demi par jour, sans compter les fameux bonus. Même en comptant mon voyage de noces à Montréal et à Québec<sup>5</sup>, j'ai gagné plus de 2 000 \$ cette année-là. Je fais bien vivre ma famille. Puis en 1930, j'ai déjà deux beaux enfants.*

*Je suis pas mal fier d'apporter à ma femme, comme un bon mari, ma paie deux fois par mois. Elle a pas à se plaindre parce que je gagne plus de 2 000 piastres par année. Puis j'en bois pas beaucoup là-dessus. Je fais attention pour pas avoir d'accidents. Puis je travaille tant que je veux. J'ai jamais eu peur du travail.*

## **Mon premier accident**

*Moi, j'aime ça travailler à mine. Puis je sais pas ce que je pourrais bien faire d'autre en gagnant autant d'argent. Avec ma job de shaftman, je suis tout le temps à mine. Chaque minute compte. Des fois, on ouvre un nouveaux shaft pour descendre encore plus creux ou bien pour en refaire un autre avec une pente à 45, 30 ou 15 degrés. Ça dépend toujours des body qu'on trouve en-d'ssour. Si on compte pas les*

---

<sup>5</sup> Rémi Jodouin, mineur de la Noranda, raconte, dans sa biographie, son voyage de noces à Montréal, en 1937, alors qu'il était mineur à la Noranda. Voir *En-d'ssour*, [s.l.], Éditions québécoises, 1973, p. 114-123.

*dimanches où je me suis reposé et quelques jours de fête, c'est seulement en 1934 que je prends deux jours de break de suite depuis mon mariage.*

*Mais c'est pas pour des vacances, comme d'autres en prennent. Si je suis resté à la maison une dizaine de jours en 1934, c'est que je me suis blessé au pied gauche. Plus capable de marcher ni d'endurer mes bottes. J'ai été obligé de me mettre sur la compensation. Mais comme le Dr Cameron m'avait déclaré prêt à retourner à job après dix jours, et que moé, je me sentais pas encore correct, j'ai décidé de rester dix autres jours sans travailler. Pas de compensation cette fois-là. Parce que j'avais jamais refusé de travailler, mon boss a rien dit.*

*Quand tu es shaftman, les risques d'accidents sont pires que si tu es juste foreur. Ils disent que travailler en-d'ssour, au lieu d'à surface, ça augmente pas mal tes chances d'accident. J'ai pour mon dire que le bon Dieu viendra me chercher quand y aura besoin d'un ange!*

Le graphique suivant, qui résulte d'un examen exhaustif de tous les accidents survenus en 1934 à la Lake Shore<sup>6</sup>, est à ce sujet fort éloquent. Certes, les mineurs risquent davantage de subir des blessures que les mécaniciens, les machinistes, les affûteurs de forêt ou les charpentiers et autres employés du jour. Mais il ne faut pas exagérer la dangerosité de leur travail en l'opposant aux autres emplois qui seraient sans danger<sup>7</sup>. La preuve en est que la répartition de l'ensemble des accidents selon les occupations ne diffère guère de la répartition de ceux qui occasionnent au moins la

---

<sup>6</sup> Sauf ceux dont on ne connaît pas l'occupation. On compte, en 1934, 504 accidents dont 208 occasionnent une perte de travail d'au moins une journée. Quant aux sources nécessaires à l'établissement de ce bilan des accidents, elles sont composées des fiches de service, des registres des quarts de travail perdus, déjà mentionnés dans cet ouvrage, de même qu'un décompte mensuel des accidents survenus en 1934.

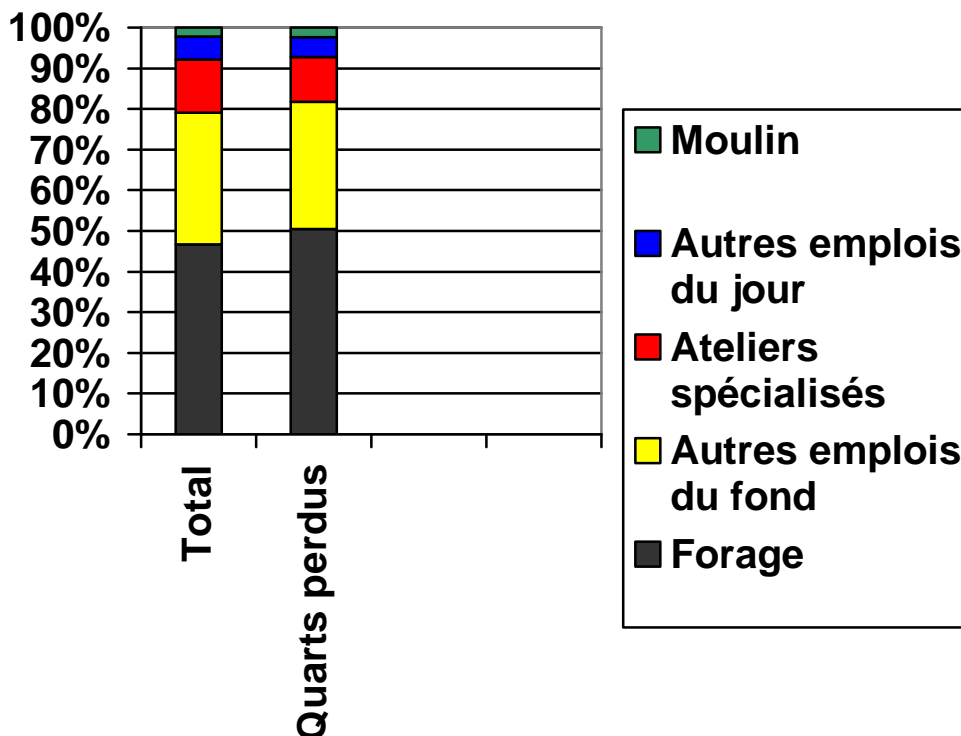
<sup>7</sup> Paulette Gosselin avait fait le même constat lors de son examen des accidents à Sudbury. Voir son article « Les accidents de travail à la Canadian Copper Co., 1900-1920 », *Revue du Nouvel-Ontario*, vol. 17 (1995), p. 98.

perte de un quart de travail. Tout travail, qu'il soit industriel, agricole ou autre, comporte des risques.

Cela étant dit, il demeure proportionnellement plus dangereux de travailler sous terre qu'au jour. Le travail du fond totalise 80 % de tous les accidents et même 82 % des accidents provoquant la perte d'au moins un quart de travail. Lorsque la compagnie révèle, à la fin des années 1930, la répartition de ses effectifs ouvriers, dans le *Rapport annuel du ministère des Mines de l'Ontario*, elle note que 70 % de ses employés sont des travailleurs du fond tandis que 5 % travaillent au moulin et que les autres occupent des emplois de jour. Comme on peut le voir à la lumière de ces pourcentages, il y aurait, toute proportion gardée, plus d'accidents sous terre, sérieux ou non, en raison de la nature même du type de travail, car la roche instable et l'insuffisance des mesures de sécurité notamment accentuent les risques.

#### GRAPHIQUE 4.1

Répartition des accidents survenus à la Lake Shore, en 1934, selon les occupations



*Au bout du compte, j'ai été chanceux dans ma bad luck parce que mon accident a été assez long que j'ai pu tomber sur la compensation. Je dépassais le minimum parce que ça faisait plus de six jours d'ouvrage. On m'a payé neuf jours, mais pas mon dimanche parce que j'étais supposé être off. On m'a pas payé non plus pour les autres dix jours qui étaient des congés sans permission. « Away without leave », comme ils disent! Le montant du chèque qu'on m'a envoyé dépendait de mon salaire et de mes bonus. Puis, je vous dis qu'il fallait être patient avant de recevoir ton chèque<sup>8</sup>. Heureusement que j'avais un bon ministre des finances à maison<sup>9</sup>.*

L'examen des rapports d'accident sauvés de la destruction montre, sans aucun doute, la pratique systématique de versements d'indemnités aux accidentés par la *Workmen Compensation Board of Ontario* (la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents de travail de l'Ontario)<sup>10</sup>. Bien qu'il s'agisse seulement d'un échantillon qui s'échelonne sur quatre années consécutives<sup>11</sup>, le nombre de cas retenus nous autorise à risquer une estimation de la valeur des indemnités versées.

---

<sup>8</sup> Ici, Bougie exagère la durée d'attente, car les dates de versement des indemnités sont inscrites dans les rapports d'accident de la Lake Shore et elles sont toujours inférieures à quatre semaines.

<sup>9</sup> Sur la gestion des finances familiales par les épouses des mineurs, voir l'excellent article de Nancy M. Forestell, « The Miner's Wife : Working-Class Femininity in a Masculine Context, 1920-1950 », dans *Gendered Pasts*, Kathryn McPherson, Cecilia Morgan et Nancy M. Forestell (dir.), Don Mills, Oxford University Press, 1999, p. 148 et la note 41.

<sup>10</sup> Pour une vue d'ensemble de la Commission et de l'évolution de ses pratiques, on consultera la thèse de doctorat de Nancy M. Forestell, « All That Glitters is Not Gold : The Gendered Dimensions of Work, Family and Community Life in the Northern Ontario Goldmining Town of Timmins, 1909-1950 », Ph.D. (histoire), University of Toronto, 1993, p. 198 à 233.

<sup>11</sup> Les rapports d'accident examinés (et seuls préservés) sont ceux dont le nom de famille commence par la lettre A ou B pour les années 1932 à 1935. Au moment où Forestell terminait sa thèse de doctorat, les chercheurs ne pouvaient toujours pas avoir accès à ces rapports que la CSPAATO refusait de rendre accessibles. C'est dire l'importance des dossiers de la Lake Shore que nous avons examinés. Voir « All That Glitters is Not Gold... », p. 207.

TABLEAU 4.1

**Indemnités versées par la CSPAATO (WCBO)  
aux accidentés de la Lake Shore, 1932-1935**

Occupation	Nombre d'individus	Indemnités quotidiennes moyennes versées	Salaire quotidien précédant l'accident (sans les primes et les heures supplémentaires)	Différence
Foreurs	15	3,82 \$	4,75 \$	80 %
Aide-foreurs	13	3,21 \$	4,25 \$	76 %
Boiseurs	9	3,45 \$	4,25 \$-4,75 \$	73 %
Muckers	8	3,05 \$	4,25 \$	72 %
Autres fonds	8	3,29 \$	4,25 \$-4,75 \$	72 %
Travailleurs du moulin	3	3,47 \$	4,25 \$-4,50 \$	79 %
Travailleurs spécialisés	4	4,02 \$	5,20 \$	77 %
Autres travailleurs du jour	2	2,48 \$	3,93 \$	63 %

Les 265 rapports d'accident échantillonnés indiquent que 63 cas ont entraîné une perte de travail assez longue pour nécessiter le versement d'indemnités<sup>12</sup>. Or, il apparaît clairement que ces accidents sérieux (comptant six jours et plus de perte de travail) ont lieu surtout sous terre puisque 52 des 63 cas concernaient des travailleurs du fond, ce qui représente 83 % des accidents compensés, soit un pourcentage semblable à celui de l'ensemble des accidents examinés en 1934 (80 % de tous les accidents et 82 % de ceux provoquant la perte d'au moins un quart de travail).

S'agissant des montants touchés en indemnités, ils ne couvrent qu'une fraction des salaires réguliers. En vertu de la loi, les indemnités équivalent, à cette époque, aux deux tiers du salaire précédant l'accident<sup>13</sup>. Le salaire servant de base de calcul inclut les primes de rendement et les heures supplémentaires de sorte que la valeur des indemnités dépasse presque toujours les deux tiers de la valeur du salaire quotidien de base des accidentés. Il nous a été impossible de déduire, à partir de ces 63 cas, les

<sup>12</sup> Dans ce même échantillon, 26 autres accidentés ont dû s'absenter du travail seulement quelques jours, ce qui les excluait du programme de versement d'indemnités.

<sup>13</sup> En 1949, ce pourcentage serait haussé à 75 %. Voir Forestell, « All That Glitters is Not Gold... », p. 218.

règles de calcul des fonctionnaires pour déterminer les sommes versées. Quel poids accordent-ils au salaire de la semaine précédant l'accident? À celui touché au cours du dernier mois? À celui des 12 derniers mois? Impossible de le savoir. Cela atteste sans doute le manque de transparence du fonctionnement de la Commission et explique peut-être le fait qu'elle ait été si suspecte aux yeux des mineurs, de leur famille et des historiens.

Sur un autre plan, il apparaît clairement que les primes de rendement versées, largement répandues au fond (voir le chapitre précédent), font partie des paramètres du calcul des indemnités. C'est ainsi que certains foreurs peuvent décrocher jusqu'à 90 % de leur salaire quotidien de base.

Comme peu d'études ont été consacrées à ces indemnités, mises à part les recherches de Forestell<sup>14</sup>, il est malaisé d'en prendre la juste mesure. En pourcentage du salaire quotidien de base, ces indemnités dépassent 70 % dans presque tous les cas. Cela contraste avec l'impression de traitement inéquitable et insuffisant généralement répandue<sup>15</sup>, d'autant plus que nous n'avons rencontré aucune demande rejetée, sauf celles qui comptaient un nombre insuffisant de quarts perdus, soit six au minimum. En outre, à l'inverse de ce qu'avance Forestell et le texte même de la loi, le nombre minimal de jours d'absence au travail, pour cause d'accident, autorisant le versement d'indemnités n'est pas, dans la pratique, de sept mais plutôt de six puisqu'on considère qu'un septième jour, le dimanche, jour de congé, s'ajoute automatiquement dès qu'il y a six jours de travail manqués<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> Citons néanmoins l'article de Michael M. Piva qui fournit un bon aperçu du contexte menant à la création de cette commission en Ontario. Voir « The Workmen's Compensation Movement in Ontario », *Ontario History*, vol. 67, (mars 1975), p. 39-56.

<sup>15</sup> Voir, par exemple, Bernie Jaworsky, *Lamps Forever Lit : A Memorial to Kirkland Lake Area Miners*, Calgary, Cambria, 2001, p. 80-81; Charlie Angus et Louie Palu, *Mirrors of Stone : Fragments from the Porcupine Frontier*, Toronto, Between the Lines, 2001, p. 85-95. Pour sa part, Elliott Leyton dénonce longuement la Commission de Terre-Neuve et du Labrador dans son célèbre ouvrage *Dying Hard : The Ravages of Industrial Carnage*, Toronto, McClelland & Stewart, 1975. Il faut dire que, en cette matière, la loi terre-neuvienne d'avant 1949 était bien différente de celles des provinces canadiennes et n'était guère favorable aux travailleurs. Voir Richard Rennie, « The Historical Origins of an Industrial Disaster : Occupational Health and Labour Relations at the Fluorspar Mines, St. Lawrence, Newfoundland, 1933-1945 », *Labour/ Le Travail*, vol. 55 (printemps 2005), p. 126.

<sup>16</sup> Forestell, « *All That Glitters is Not Gold...* », p. 205. Les pressions du monde ouvrier visant à raccourcir ce délai à trois jours, ce qu'avait d'ailleurs recommandé la Royal Commission on the Workmen's Compensation Act de 1932, n'aboutiront malheureusement pas avant 1953.

*Cette année-là, j'ai pas été le seul à avoir un accident. Il y en a pas mal qui en ont eu un, puis il y a même des gars qui en ont eu deux ou trois, la plupart du temps, sans perte de shift.*

Parfois, ces accidents sont mortels, comme celui qui emporte Delphis Lalonde le 10 février 1934, le seul accident mortel à survenir cette année-là. Parfois, il occasionne des pertes permanentes de capacité, indemnisées par la WCBO, comme ce fut le cas pour 17 des camarades de travail d'Oscar Bougie. Il peut s'agir d'un doigt amputé partiellement ou non, d'une perte de flexibilité d'un bras, etc. Parfois, l'accident provoque une perte de travail trop courte (quelques jours seulement) pour être compensée, comme ce fut malheureusement le cas de 89 travailleurs cette année-là. Bien sûr, l'accident peut être encore plus sérieux –comme c'est le cas pour Oscar et de 113 de ses camarades–, ce qui permet le versement d'une indemnité. Cela dit, ne perdons pas de vue que 302 autres accidents, cette année-là, seront légers de sorte que les accidents compensés par rapport à l'ensemble des accidents représentent 26 % du total.

Forestell, qui a examiné les rapports annuels de la Commission afin d'en extraire les données pertinentes sur la répartition des accidents, arrive à des conclusions différentes. Elle prétend que les accidents impliquant des pertes de journées de travail non indemnisées étaient de plus en plus importants (environ 45 % de tous les accidents dans les années 1920), pour dominer à partir de la fin des années 1930 et atteindre 60 % après la Guerre<sup>17</sup>.

Cette évaluation, qui faisait la preuve, selon elle, des injustices subies par la classe ouvrière, est cependant erronée et s'explique du fait que, faute d'avoir accès aux rapports d'accident, elle s'est fiée aux données officielles sans comprendre parfaitement les catégories retenues. Ainsi, celle intitulée « accident ayant obligé une intervention médicale » n'est pas nécessairement, et à l'inverse de ce qu'elle sous-entend, un accident qui a occasionné une perte de travail. Un accident léger peut occasionner une intervention médicale, telles l'application de points de suture ou

---

<sup>17</sup> *Ibid*, p. 205 et tableau 4.5 (p. 254).

l'extraction d'une poussière métallique dans un oeil et compter officiellement comme un accident pour lequel la Commission a versé un dédommagement au médecin, sans pour autant avoir provoqué la perte d'une journée de travail. Ces légères interventions médicales sont monnaie courante dans les mines.

C'est en termes de nombre de quarts de travail perdus que l'impact des indemnités versées par la WCBO est encore plus décisif. En effet, en 1934, la simple répartition de tous les quarts de travail perdus à cause des accidents, selon qu'ils ont été indemnisés ou non, indique que moins de 10 % des quarts perdus pour accident n'ont pas été indemnisés et ont été bel et bien perdus par les travailleurs. L'image d'une WCBO sévère, peu encline à verser des indemnités aux mineurs accidentés<sup>18</sup>, paraît exagérée, dans cette perspective, bien que Forestell ait raison de souligner, dans un autre domaine, les difficultés faites aux veuves des mineurs décédés pour leur verser un dédommagement<sup>19</sup>.

*À la job, il faut que les gars déclarent les accidents, même les plus petits, parce que si des bobos ressortent plus tard, puis qu'il faut que le gars manque, le rapport d'accident lui donne de bonnes chances d'avoir une compensation par la WCBO. J'ai même vu des gars qui ont blâmé un accident vieux de deux ans pour demander une compensation<sup>20</sup>. Les gars savaient que ça valait la peine, même si on perdait du temps à raconter tous les détails de l'accident. Imaginez-vous qu'il faut avoir le nom d'au moins un témoin, qu'il faut dire le lieu de l'accident, l'heure, toute la patente. Faut dire que la compagnie te paie pour le temps que tu perds à faire ton rapport, même si l'ouvrage avance pas pendant ce temps-là.*

---

<sup>18</sup> Voir Forestell, « *All That Glitters is Not Gold...* », p. 205.

<sup>19</sup> Nancy M. Forestell, « 'You Never Give Up Worrying' : The Consequences of a Hazardous Mine Environment for Working-Class Families in Timmins, 1915-1950 », dans *Changing Lives : Women in Northern Ontario*, Margaret Kechnie et Marge Reitsma-Street (dir.), Toronto, Dundurn Press, 1996, p. 199-212.

<sup>20</sup> Dans les rapports d'accident récupérés de la Lake Shore, nous avons trouvé le cas d'un creuseur de puits qui obtint 47 jours d'indemnités pour un accident survenu deux ans plus tôt.

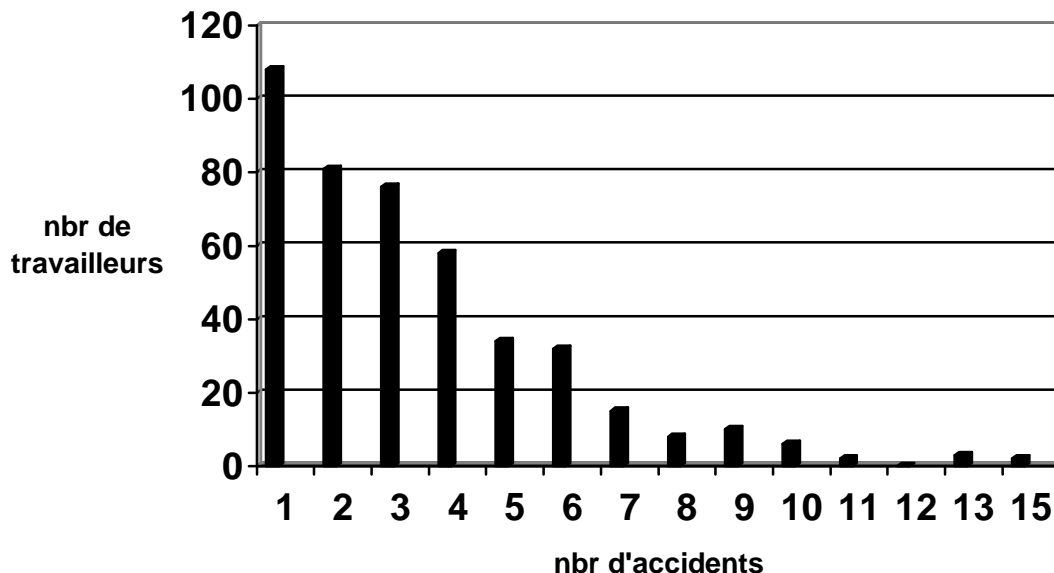
*Comme j'ai été longtemps shift boss, je connais bien les papiers qu'il faut remplir. Ça dépend de ton accident. Si l'accident est grave, c'est pas le même papier que s'il est pas grave. Le « Notice of Accident », c'est pour les cas où il n'y a pas de compensation comme, par exemple, une coupure, une poussière dans l'œil, ou bien parce que le gars manquera pas assez longtemps pour en recevoir une.*

*L'autre papier, l'« Employer's Report of Accident » est pas mal plus long; il faut donner pas mal plus de détails : le salaire juste avant l'accident, le salaire par jour, le salaire du mois et même pour les 12 derniers mois. On te questionne aussi sur ton horaire de travail, tes jours d'absence, de maladie, de congé obligé. Une maudite chance que le service de la paie s'occupe de ce bout-là.*

*Pour tous les accidents, graves ou pas, l'infirmier de la mine remplit un autre rapport où il marque les détails de l'accident. Celui-là, il pouvait être écrit à la main. Ça tombait bien, parce que le dactylo et lui, c'est comme le feu pis l'eau. Dans chaque dossier, il y a aussi un papier signé par le docteur de la compagnie qui va dire quelle blessure tu as eue, puis dire ce qu'il en pense et faire ses recommandations. Il faut que le Dr Cameron remplisse un autre papier quand tu retournes à job pour bien montrer que tu es capable de travailler. Ça fait beaucoup de paperasse pour juste un accident! Une année d'accidents? C'est pas mal aisé à figurer, ça doit remplir deux caisses de dynamite!*

Les 435 accidentés de 1934 auront, au cours de leur carrière, près de 1 500 accidents. Comme on le constate, la grande majorité n'en auront que quelques-uns, même si la moyenne de leur séjour au sein de l'entreprise, à partir de 1931, –date où l'on dispose de leur décompte annuel– s'établit à neuf années de travail.

## GRAPHIQUE 4.2

Répartition des travailleurs accidentés de 1934 selon le nombre d'accidents rapportés au cours de leur carrière<sup>21</sup>

Un calcul plus poussé de la fréquence des accidents de toute sorte établit à environ 32 mois le temps de travail nécessaire pour subir un accident rapporté. La logique du système les encourage à rapporter même les accidents mineurs, y compris ceux qui ne nécessitent pas d'intervention médicale; mais il est clair que les autorités n'en sont pas toujours informées. Certes, la mine demeure un lieu de travail dangereux, tout autant que la forêt, les chantiers de construction ou le travail agricole. Mentionnons néanmoins que plus de 1 400 travailleurs auront œuvré, à un moment ou à un autre au cours de l'année 1934, sans avoir d'accident. Autrement dit, un travailleur sur quatre aurait eu un accident quelconque cette année-là<sup>22</sup>.

Par ailleurs, il demeure remarquable qu'une douzaine d'entre eux en auront dix et plus. Deux travailleurs en enregistrent même 15! Nous traiterons plus loin les accidents

<sup>21</sup> N=435 accidentés. Quant aux sources, il s'agit des fiches de service de la Lake Shore (ensemble des accidentés de 1934), du registre des quarts de travail perdus et du décompte mensuel des accidents survenus en 1934.

<sup>22</sup> Ce qui confirme à peu près l'évaluation faite par Gosselin juste avant la Première Guerre mondiale (voir « Les accidents... », p. 98.) et ce qui est un peu mieux que l'évaluation proposée par Forestell qui s'appuyait, dans les données officielles, sur les accidents ayant nécessité une intervention médicale (voir « 'You Never Give Up... », p. 200).

mortels, les plus spectaculaires aux yeux du public, qui sont sans conteste, les plus malheureux.

*Il est bien rare qu'un travailleur, même s'il fait attention, passe une vie dans une mine sans avoir UN accident. Mais j'en ai connu des broches à foin, des têtes folles, toujours pressées. Les accidents tombent sur ce monde-là, comme la misère sur le pauvre monde.*

### ***Mes autres accidents***

*Sainte-Barbe, comme disent les Polonais, était avec moé. Après mon accident de 1934, ça c'est l'année de naissance des jumelles Dionne de par chez nous, j'ai eu une bonne année. J'ai travaillé, il me semble, tout le temps, sauf une journée pour les noces d'une cousine. Mais en 1936, mon goût de faire vite m'a amené un petit accident à l'hiver et un autre, plus grave, qui m'a forcé à rester à maison pendant neuf jours. Neuf jours avec mes enfants, pour une bêtise qui m'a été remboursée en bonne partie par la WCBO. Je m'en suis tiré pas pire.*

*En 1935, je suis devenu stope boss. Moins de un an plus tard, on m'a nommé shift boss. Il y en a qui disent qu'être boss te permet de te faire graisser la patte quand tu engages du monde<sup>23</sup>. Mais moé, j'ai jamais fait ça. Il y en a d'autres qui pensent qu'on travaille pas autant. J'ai des petites nouvelles pour eux autres. Dans une petite ville comme Kirkland Lake, on peut pas vivre séparé des autres et se contenter d'être un petit boss des bécoses. On peut faire partie de la même équipe de hockey, de balle, se voir à l'aréna, sur la Main, au magasin, prendre une couple de*

---

<sup>23</sup> Telle est du moins l'affirmation de Bob Miner, organisateur syndical de Timmins. Voir Wayne Roberts, *Miner's Life : Bob Miner and Union Organizing in Timmins, Kirkland Lake and Sudbury*, Hamilton, Labour Studies Program, 1978, p. 3.

*bières à l'hôtel. Si tu veux te faire respecter par les gars, faut bien connaître la job et montrer qu'on est le boss juste avec ton expérience et ta cocologie. Puis le moins souvent possible avec ton autorité.*

*Fallait bien que je montre l'exemple. Mais des fois, on avait pas le choix de prendre des chances. Moé, j'aime pas le taponnage. Mais, je veux pas que mes gars prennent des risques pour rien, surtout que chaque accident arrivé à un de mes hommes, c'était comme si c'était chargé sur mon compte<sup>24</sup>. J'avais droit à un bonus si mon nombre d'accidents dépassait pas une certaine limite. Mais je n'aime pas ceux qui ont les deux pieds dans la même bottine, puis ceux qui veulent me faire accroire que c'est trop risqué pour faire l'ouvrage.*

*La maladie, moé, je connais pas ça. Pas de silicose, pas de tuberculose. Mes poumons, le Dr Cameron les chèque souvent, puis ils sont beaux. Mais il y en a qui ont eu des mauvaises nouvelles, puis ils ont été forcés de quitter le travail sous terre pour la surface. Mais la compagnie fait son possible pour éviter ça. Elle fait passer un examen médical à l'arrivée du mineur. Si ça regarde mal, on ne l'embauche pas<sup>25</sup>. Il y en a qui se plaignent, mais la plupart du temps, ils fument deux paquets de cigarette par jour!*

Les données disponibles font état d'un piètre bilan de santé des travailleurs qui s'écarte beaucoup de cette vision simpliste. À n'en pas douter, il s'agit ici d'un des

---

<sup>24</sup> Quoique nous n'ayons pas remarqué la présence de cette pratique ni à la Lake Shore ni à la Wright-Hargreaves, elle a été observée à la Mond Nickel de Sudbury au cours des années 1920. De plus, le décompte mensuel des accidents de travail indique, pour chaque accident, le nom du contremaître responsable, ce qui nous amène à penser que cette pratique y avait probablement cours.

<sup>25</sup> Rappelons, à cet effet, que notre échantillon initial indiquait que près d'une trentaine de travailleurs avaient été déclarés non aptes au travail minier suite à leur examen médical. Bien que cette sélection de travailleurs fut observée seulement au cours des années 1920, tout se passe comme si on avait jugé inutile de conserver de telles fiches d'embauche après cette date.

aspects les plus sombres de leurs conditions de travail et des plus méconnus<sup>26</sup>. On se rappelle les résultats d'Auger au chapitre deux (voir le tableau 2.2 et le graphique 2.8). Les motifs d'ordre médical expliquent entre 10 et 15 % des départs des travailleurs de carrière et de ceux comptant trois ans et plus de service. Sur la base de l'échantillon aléatoire on peut aisément avancer que plus de 200 travailleurs de la Lake Shore auraient interrompu leur travail après quelques années de service pour des raisons médicales.

L'examen des 100 travailleurs échantillonnés ayant œuvré toute l'année 1934 donne des résultats tout aussi probants. Quatre travailleurs souffriront de silicose, sept autres mourront au travail ou à l'hôpital (sans qu'on en connaisse la cause) et neuf verront leur nom temporairement retiré du livre de paie pour des raisons de maladie. Autrement dit, 20 % des travailleurs seront sérieusement affectés par la maladie! S'ajoutent 20 autres qui seront forcés de s'absenter une semaine parce qu'ils ont été malades quelque temps entre la date de leur embauche et 1943. En somme, un peu plus de la moitié (55 %) seulement ne sera pas affectée par la maladie au cours de leur séjour<sup>27</sup>, ce qui confirme les appréciations les plus pessimistes des auteurs.

*Je suis resté shift boss, mais j'aurais bien aimé être « mine captain ». Je me voyais le grand patron d'en-d'ssour la terre, même si la job n'était plus ce qu'elle était. Aujourd'hui, c'est les ingénieurs formés dans les grandes universités qui sont les vrais boss. Avec les carottes de roche tirées des diamond drills, c'est eux qui décident dans quelle direction et à quelle distance se trouve le nouveau body. Mais, c'est quand même le capitaine en-d'ssour de la terre qui va dire comment on va faire l'ouvrage puis comment on va diviser les hommes.*

*Si j'ai pas eu d'accident entre 1936 et 1942 c'est pas seulement parce que j'étais shift boss. C'est certain qu'on passe moins de temps en-d'ssour. Mais j'y*

<sup>26</sup> Comme l'a bien noté Rennie, les historiens ont eu trop tendance à s'intéresser aux grandes tragédies minières et pas assez aux maladies industrielles. Voir Rennie, « The Historical Origins of an Industrial Disaster ... », p. 111.

<sup>27</sup> Sur ces 55 individus, dix n'auront pas travaillé plus de trois années complètes.

*allais souvent quand même. La vraie raison, c'est parce qu'à partir du milieu des années 1930, il y a eu des nouveaux règlements de sécurité à l'ouvrage.*

*Puis l'habillement du mineur aussi a bien changé depuis le commencement du siècle. Le père MacDonald, qui travaille à dry<sup>28</sup>, m'a raconté que, dans le temps, le mineur s'éclairait à chandelle qu'il piquait sur son casque de cuir. Il devait faire noir comme chez le diable! Les mineurs pouvaient pogner une bonne fouille dans une drift, se fracturer une jambe et même tomber dans une ore pass. Les blessures à tête, il y en avait souvent. Il fallait que t'aïlles la caboche pas mal dure! À Cobalt puis à Sudbury, c'est comme ça que les mines avaient décollé.*

*Dans le temps de la Grande Guerre, y a eu la lampe au carbure. C'était avant que je commence à travailler dans les mines. Vers la fin des années 1930, ça été la lampe électrique, que tu recharges après chaque shift et qu'on accroche au casque dur<sup>29</sup>. Mais il y avait encore des gars qui préféraient la bonne vieille lampe au carbure. Elle, au moins, elle t'avertit quand il y a pas assez d'air. Se protéger des blessures à la tête, ça été un maudit bon progrès.*

*Pour les poussières puis les éclats de roche ou de métal, on nous avait amené, au début des années 1930, les lunettes de safety<sup>30</sup>. Tous ces équipements-là devaient pas nous faire oublier qu'il y avait encore des règlements concernant la manière d'utiliser la dynamite et la manière de driller dans les galeries. Le mineur, lui, veut*

---

<sup>28</sup> Comme l'a bien montré Auger, au chapitre deux, les préposés au vestiaire-séchoir (communément appelé la *dry*) sont des mineurs âgés qui ont fait carrière au sein de l'entreprise et à qui on donne des postes de jour moins exigeants sur le plan physique.

<sup>29</sup> L'analyse des descriptions des centaines de rapports d'accident mortel de Sudbury effectuée par Manon Rousseau révèle que la botte de sécurité serait en usage dès 1929, qu'on introduit le casque dur au tournant des années 1930 et qu'on fait mention de la lampe électrique seulement à compter de 1937. Voir Manon Rousseau, « La mécanisation et l'organisation du travail dans les mines de l'INCO, 1886-1930 », mémoire de spécialisation en histoire, Université Laurentienne, 1996, p. 59-61.

<sup>30</sup> Dans les fiches de service, les premières mentions du refus de porter ces lunettes (*googles*) datent de 1931. Mais nous ne savons pas si elles devaient être portées en tout temps ou seulement lors de certaines tâches.

PHOTO 12 : Des mineurs de la Lake Shore en 1926



Sans doute les mineurs d'un des quarts de travail de la Lake Shore à l'entrée du chevalement du puits n° 1. Le contraste avec ceux photographiés dix ans plus tard à la Wright-Hargreaves est frappant (voir la photo 11). En 1926, on fume surtout la pipe et moins la cigarette qui, elle, se propagera sous l'influence du cinéma. On ne porte pas encore le casque dur, mais plutôt un casque de cuir. Tous les travailleurs s'éclairent à la lampe au carbure, souvent accrochée à leur cou, tandis que dix ans plus tard, certains ont commencé à s'éclairer à la lampe électrique (Museum of Northern History).

*toujours aller vite pour augmenter la production et toucher plus de bonus. Il est toujours tenté de sauver du temps de drillage. On a toujours interdit aux gars de driller dans un miss hole, dans le même trou que celui creusé juste avant le blast. Tu prenais des maudites chances que de la dynamite soit restée dedans puis que ça te pète dans la face. Il y avait déjà assez des fast fuses<sup>31</sup> qui tuent parce que la mèche allumée, qui était supposée prendre 7, 8 minutes, brûle tellement vite que ça te tue dret là.*

*Ça toujours été interdit de prendre le skip réservé au transport de la muck pour aller d'un niveau à l'autre. Il y avait aussi des ordres bien clairs pour le déplacement de la cage dans le shaft et l'utilisation de la cloche.*

*Mais tout ça, ça donne rien si les mineurs s'en servent pas ou s'ils suivent pas les ordres de la compagnie. Les lunettes de safety, par exemple, les gars aimaient pas bien ça. Puis ils les portaient pas. Ils haïssaient bien ça parce qu'elles étaient tout le temps sales, puis encombrantes. Au début, les gars y pensaient tous que ça servait à rien. Mais ils ont bien vu que c'était commode.*

*Quand tu es shift boss, tu peux punir comme tu veux, si tu pognes un gars sur le fait. Jusqu'en 1935 à peu près, tous les shift boss slaquaient les hommes pris en défaut. Vous me direz qu'on était pas mal dur avec les gars. Mais on savait bien que le mineur pouvait aller travailler à mine voisine, puis qu'il pouvait même revenir à la Lake Shore, six mois plus tard. Dans le fond, le gars en souffrait pas trop, puis la leçon lui glissait dessus comme l'eau sur le dos d'un canard; il recommence ailleurs*

---

<sup>31</sup> Cette dynamite capricieuse et meurtrière est causée par un défaut de fabrication. Voir notamment le témoignage de Renald Mercier, *Sur terre et sous terre*, Val-d'Or, D'ici et d'ailleurs, 1991, p. 109.

*ses mêmes habitudes de cabochon. Puis en plus on avait bien besoin de mineurs et toutes les autres mines en engageaient aussi. Il fallait faire quelque chose.*

*Les grands boss de la compagnie ont demandé à tous les shift boss de changer de manière, puis de donner une autre punition. Ça commencé justement quand je suis devenu shift boss. « Suspendez et arrêtez de clairer les hommes! », qui nous ont dit. Moi, j'étais d'accord. J'étais bien tanné de voir le gars revenir à la mine au bout de quelques mois et de me rire dans la face. Suspendre le gars, c'était plus payant pour nous autres, parce qu'on gardait nos hommes tout en leur montrant comment, nous autres, on voulait que la job soit faite.*

*Avant, les shift boss avaient toujours eu le droit de suspendre un gars, mais c'était bien rare qu'ils le faisaient. Mais astheure, les ordres étaient clairs, on devait se suivre et essayer de faire pareil. Il y avait juste les cas d'indiscipline grave où on avait le droit de mettre à la porte. Par exemple, quand tu arrives soûl le lendemain de la paie, puis que ça fait deux fois que t'es averti<sup>32</sup>. La troisième fois, y prend ses cliques pis ses claques. J'en connais quelques-uns qui ont pas eu le temps de jumper!*

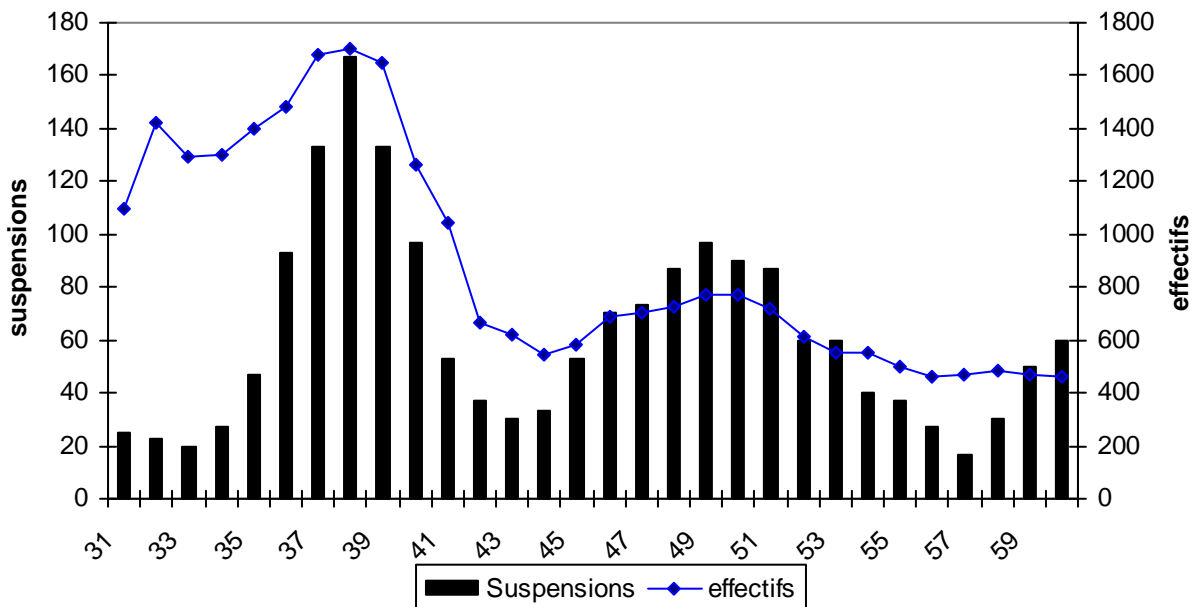
Suffisamment explicite, le prochain graphique n'a nul besoin de commentaires; il démontre très bien la hausse du nombre de suspensions à partir du milieu des années 1930.

---

<sup>32</sup> C'est un peu le cas de ce travailleur dont la fiche de service indique qu'en septembre 1928, il fut congédié pour ne pas s'être présenté le lendemain de la paie (présumément parce qu'il était trop ivre). Il le fut une deuxième fois en janvier 1935 avec, comme seule explication, la mention « intoxicated ». Il sera finalement congédié une troisième et dernière fois, en mars 1945, pour non-respect des règles relatives au dynamitage.

### GRAPHIQUE 4.3

Comparaison entre les effectifs et les suspensions estimées  
(moyenne triennale mobile), 1931-1960<sup>33</sup>



Néanmoins, il convient sans doute de mentionner que le choix d'une moyenne triennale mobile, pour estimer les suspensions, permet de dégager, pour chaque année observée, un résultat tiré d'une moyenne annuelle de trois années consécutives, atténuant ainsi les risques de distorsion provoqués par l'échantillon de un sur dix qui reste, à l'échelle d'une année, relativement imprécis. Par la suite, les résultats obtenus ont été multipliés par dix afin d'estimer le total des suspensions.

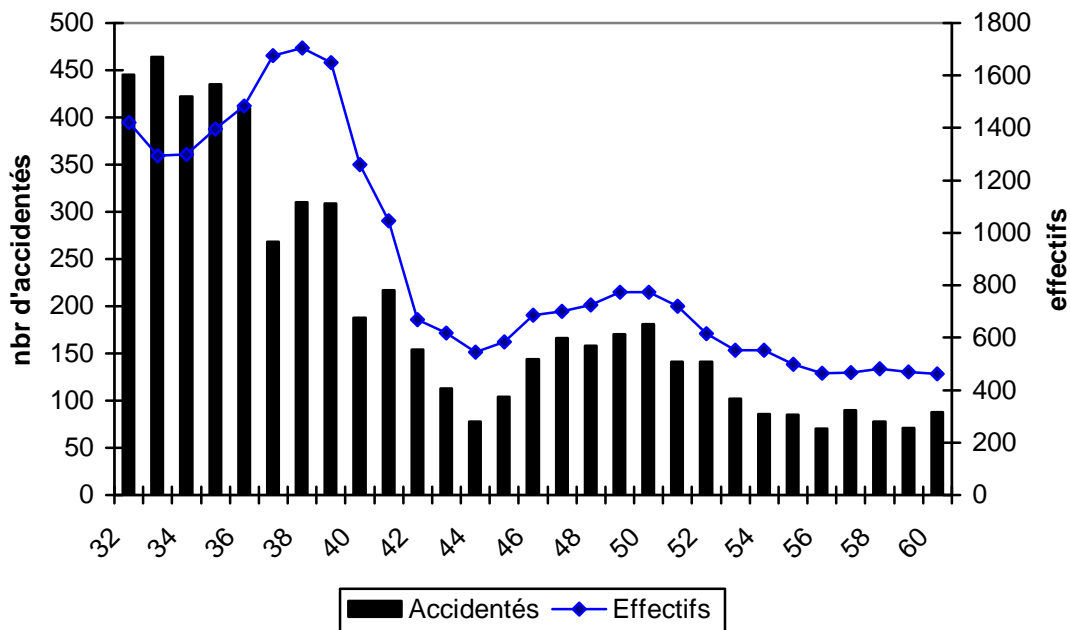
*Puis, après la Guerre, on a eu beaucoup de nouveaux mineurs. On les a embauchés pour remplacer tous les gars qui étaient partis à cause de la grève et ceux qui étaient partis l'autre bord pour se battre. Il fallait bien leur montrer, à eux autres aussi, comment on voulait que les choses soient faites chez nous. Mais cette fois-là, on avait l'union puis la convention collective, ce qui fait que la suspension ne pouvait*

<sup>33</sup> Échantillon un sur dix. Les sources sont composées, ici, des *Rapports annuels du ministère des Mines de l'Ontario* et des fiches de service de la Lake Shore.

pas dépasser quelques jours. Avant, elle pouvait durer jusqu'à 14 jours. Moi, je trouvais que trois jours de suspension<sup>34</sup>, c'était pas assez, mais à cause de l'union, les ordres étaient clairs.

#### GRAPHIQUE 4.4

Comparaison entre les effectifs et le nombre d'accidentés, 1932-1960



Il ne s'agit plus ici d'estimations produites à partir de l'échantillon, mais bel et bien des données réelles tirées des registres des quarts de travail perdus de l'entreprise. La réduction du nombre de travailleurs accidentés s'amorce à compter de 1935 alors que le nombre décroît malgré la hausse des effectifs de l'entreprise.

*Faut que je vous avoue qu'avec ces nouvelles punitions, le nombre d'accidents a baissé. Même si on avait plus d'hommes à la mine. On nous a montré les chiffres, une fois, pour nous dire que la compagnie était contente et qu'il fallait continuer à suspendre les fanfarons puis les cabochons. Il valait mieux garder nos hommes, leur*

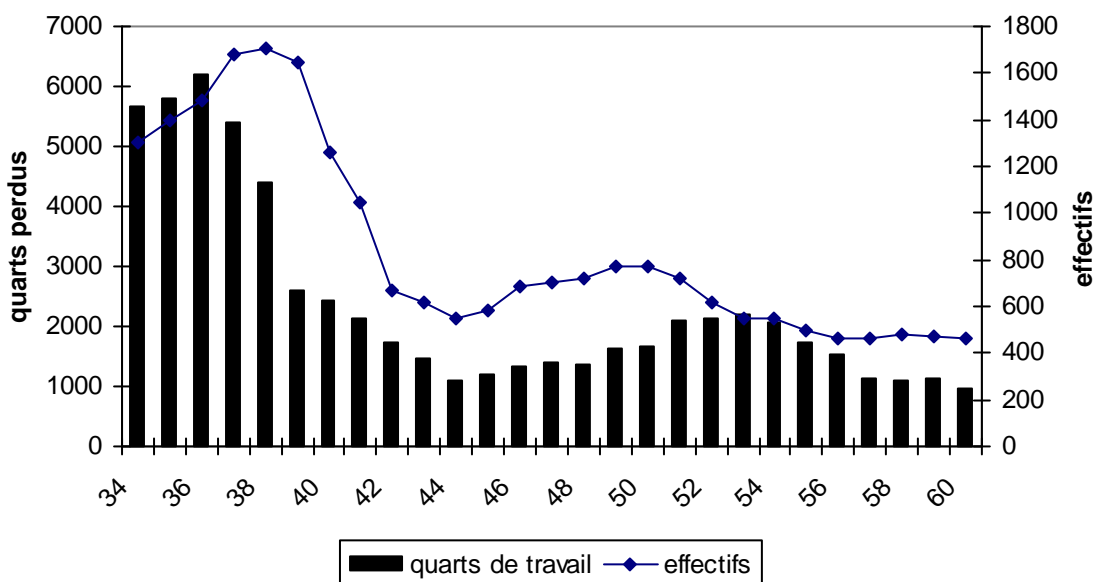
<sup>34</sup> Nous n'avons pas vu de durée de suspension supérieure à trois jours au cours des années 1940 et 1950.

montrer ce qu'on voulait qu'ils fassent et passer moins de temps à remplir ces rapports d'accident.

Les données sur les quarts de travail perdus en raison des accidents de travail vont dans le même sens. On enregistre, à la Lake Shore, une chute importante des quarts de travail perdus.

### GRAPHIQUE 4.5

Comparaison entre les effectifs et les quarts de travail perdus (moyenne triennale mobile) en raison d'accident, 1934-1960<sup>35</sup>



Si le graphique portant sur les quarts perdus ne commence qu'en 1934 plutôt qu'en 1932 comme le précédent, c'est en raison de la disponibilité des données qui sont fournies pour la première fois seulement à compter de cette date. Quant au choix de la moyenne triennale mobile, il s'explique du fait que certains accidents peuvent provoquer une très longue convalescence dépassant même une année complète. La malchance de certains mineurs peut provoquer alors une hausse brutale du nombre total de quarts tributaire du sort de quelques mineurs seulement. En ayant recours à une moyenne mobile, on atténue ainsi les distorsions conjoncturelles qui pourraient survenir.

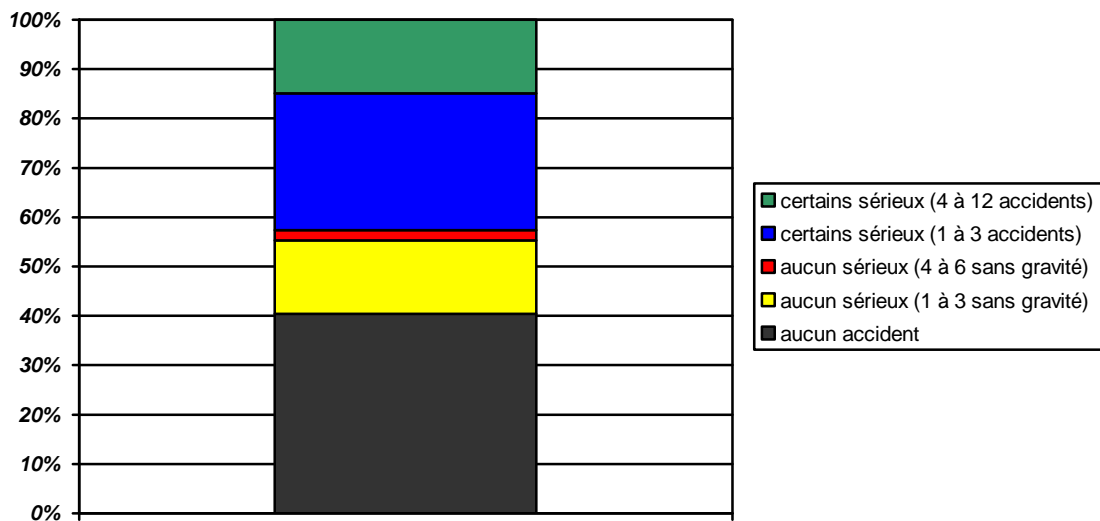
<sup>35</sup> Sources : les *Rapports annuels du ministère des Mines de l'Ontario*; le registre des quarts de travail perdus.

*Des fois, y a rien qu'on peut faire. Mais en même temps, une mine a toujours des hommes qui se retrouvent souvent chez l'infirmier. Quand tu es gauche, tu es gauche!*

Nous avons voulu en avoir le cœur net en mesurant la répétition des accidents chez les mineurs. Furent ainsi choisis, pour cet examen, les travailleurs qui décéderont d'un accident de travail entre 1933 et 1959, dates pour lesquelles nous pouvions nous fier au registre des quarts perdus (et indemnisés) pour vérifier le nombre et la gravité des accidents qu'ils avaient eus avant leur décès.

### GRAPHIQUE 4.6

**Les accidentés morts à la Lake Shore entre 1933 et 1959 : nombre et gravité des accidents antérieurs au décès<sup>36</sup>**



Les résultats sont assez éloquentes puisque plus de 40 % des futurs décédés avaient déjà eu au moins un accident sérieux, c'est-à-dire nécessitant un arrêt de travail (pas nécessairement indemnisé). Robert Pitcaithley constitue un cas extrême tout en

<sup>36</sup> N= 47 travailleurs. Les sources sont : le registre des quarts de travail perdus; le décompte mensuel des accidents survenus en 1933, 1934 et 1935, et les *Report on the Mining Accidents in Ontario* du ministère des Mines (voir la bibliographie pour la liste exhaustive).

étant fort révélateur. Mort en 1952<sup>37</sup>, il compte 12 accidents depuis 1934, dont deux qui nécessiteront respectivement 36 et 23 jours de quarts compensés. Le premier est survenu le 29 août 1934 et l'autre, le 11 avril 1946. Il n'est pas le seul puisqu'un autre<sup>38</sup>, mort la même année, accumule dix accidents dont deux sérieux survenus en 1946 et 1949; ce dernier occasionne un arrêt de travail de plus de trois mois, soit 84 jours de travail compensés. Cela dit, 40 % des décédés n'auront aucun accident, même léger auparavant. Il faut dire, comme on le verra plus loin, que les accidents mortels sont fréquents parmi les nouveaux venus.

### Un accident de trop

*Ce qu'il y a de plus terrible dans le métier de mineur, c'est les rockbursts qui frappent sans prévenir, puis qui tuent. D'un seul coup, un pan de mur de 20, 50 ou 100 tonnes s'écrase sur les hommes qui travaillent dans la stope. À la Lake Shore, il y en a pas mal de ces rockbursts. Deux gars sont morts en 38, quatre autres d'un coup en 39 et puis deux autres à cause d'un autre rockburst, la même année. En 42, un autre tue encore deux gars.*

*Toutes nos précautions et le renforcement des drifts, ça pas été assez. Le d'ssour de la terre de Kirkland Lake est bien instable. Les autres mines en ont eu, elles aussi. À la Tech-Hughes, quatre hommes sont morts écrasés en 38. Pendant les funérailles, on dirait que la vie s'arrête à Kirkland Lake.*

*Je m'habitue pas. Quand je demande à mes hommes d'aller déterrer les cadavres de leurs partners, c'est pas facile, surtout que je veux être présent pour chercher à comprendre, pour pouvoir expliquer, quand le coroner va faire faire son*

---

<sup>37</sup> Pour une courte biographie du mineur et une description de son accident, voir Jaworsky, *Lamps Forever Lit*, p. 156-157. Voir aussi *Report on the Mining Accidents in Ontario in 1952*, ministère des Mines de l'Ontario, bulletin 146, p. 32-33.

<sup>38</sup> Voir Jaworsky, *Lamps Forever Lit*, p. 159-161. Voir aussi *Report on the Mining Accidents in Ontario in 1952*, ministère des Mines de l'Ontario, bulletin 146, p. 33-35.

*enquête. Faire face à la famille, à l'épouse. Raconter l'événement à la femme du gars qui est mort à côté de toi. Ça, c'est bien plus dur que travailler deux shifts de suite.*

*Combien je compte de mineurs morts quand j'étais à mine? Je peux pas dire. Même si on m'a jamais rien reproché comme contremaître, il faut pas trop que j'y pense. Les images des gars enterrés sous la muck te restent dans le ciboulot. Une couple de bières le soir avec ses amis, ça aide un peu. Mais il y a rien de mieux qu'avoir sa femme à côté de soi pour faire passer le mal.*

*J'ai entendu pire. Et cette histoire-là, c'est un Finlandais de chez nous, un dénommé Salo, qui l'a racontée. C'était une famille finlandaise de Timmins, les Niemi<sup>39</sup>. Le père était mort quand le câble de la cage avait cassé, puis les mineurs ont tombé dans le bas du shaft. Sa femme était à la veille d'accoucher quand c'est arrivé. Dix-neuf ans plus tard, son fils veut suivre les traces du père en se disant que sa famille avait assez donné au bon Dieu. Il s'embauche pour la même compagnie, la Paymaster, qui doit bien ça à sa veuve. Mais il faisait partie des mineurs qui ont pris la cage le 2 février 1945. Une christ de bad luck! Imaginez-vous que le même accident est arrivé. Seize mineurs cette fois-là dont le fils Niemi. Il y a quelques années, le gérant de la compagnie, un dénommé Cook, s'est suicidé. Ses remords l'avaient mangé par en dedans.*

*Un accident qui va te tuer peut arriver à n'importe qui, à un homme d'expérience comme à une recrue. En 42, par exemple, tout de suite après la grève, un rockburst a fait chez nous deux victimes au niveau 4 000<sup>40</sup>. Si je me rappelle bien,*

---

<sup>39</sup> Nous tenons à remercier Casey Owens d'avoir attiré notre attention sur cette histoire qu'il dénicha lors d'une recherche sur les accidents miniers de la région de Timmins. Charlie Angus y fait d'ailleurs allusion dans son ouvrage, *Mirrors of Stone*, p. 74.

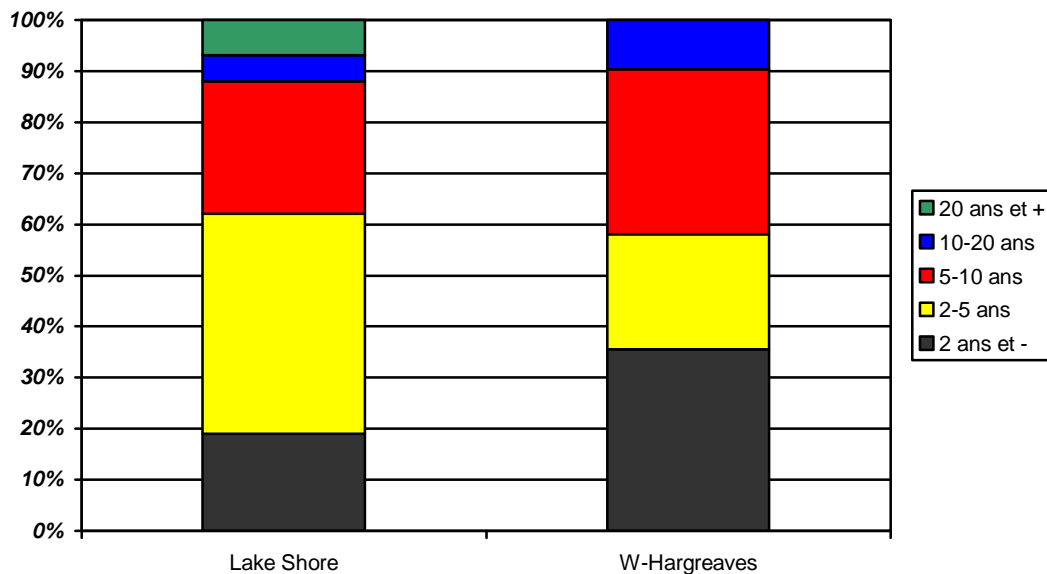
<sup>40</sup> Voir Jaworsky, *Lamps Forever Lit*, p. 121.

*il y en a un qui avait été embauché la veille et l'autre l'avant-veille. Tu peux pas lutter contre le destin.*

Les données compilées à partir des descriptions des accidents rapportées par le ministère des Mines de l'Ontario et par les témoignages recueillis par Bernie Jaworsky semblent donner raison à Oscar Bougie<sup>41</sup>. Il faut rappeler néanmoins qu'un certain nombre des travailleurs comptant peu d'années de service avant leur décès étaient des travailleurs d'expérience ayant travaillé pour d'autres entreprises minières. Retenons que le mineur d'expérience, qui a pu même avoir antérieurement plusieurs accidents, n'est pas à l'abri de tels drames.

#### GRAPHIQUE 4.7

**Les années de service des travailleurs décédés d'un accident de travail à la Lake Shore et à la Wright-Hargreaves<sup>42</sup>**



<sup>41</sup> Voir Jaworsky, *Lamps Forever Lit*, p. 120. Voir aussi *Report on the Mining Accidents in Ontario in 1942*, ministère des Mines de l'Ontario, bulletin 133, p. 46-47.

<sup>42</sup> On compte 31 travailleurs décédés à la Wright-Hargreaves pour lesquels on peut estimer les années de service avant l'accident tragique. À la Lake Shore, ce nombre est de 58. Outre le registre des quarts de travail perdus, nous avons puisé nos données dans l'ouvrage de Jaworsky, *Lamps Forever Lit*.

À première vue, on pourrait croire que les années de service n'ont pas d'incidence sur la fréquence des accidents. En effet, ceux qui ont dix années et plus de service sont victimes de 10 % des accidents mortels alors qu'ils représentent, selon les estimations d'Auger, environ 9 % des effectifs<sup>43</sup>. Cela dit, il faut tenir compte des heures pendant lesquelles ils sont exposés au danger. Or, ces mineurs cumulent beaucoup plus d'heures de travail que leur poids numérique au sein des effectifs. On peut estimer, sur la base des calculs d'Auger (voir le graphique 2.2 de cet ouvrage), que les dix ans de séjour et plus effectuent environ 60 % de tout le travail<sup>44</sup> alors qu'ils ne comptent que 10 % des accidents mortels<sup>45</sup>. Le respect des règles entourant le forage imposé par les contremaîtres à coup de suspension a sans doute eu des effets bénéfiques sur les travailleurs forcés de se discipliner.

*Il y a toujours du hasard dans ces maudits accidents. Mais le mineur d'expérience sent souvent le danger approcher. C'est comme si la roche te parlait.*

En terminant, on peut rappeler à cet effet les propos du mineur Sammy Byrne rapportés par Elliott Leyton : « Most of the times you gets a warning. A lead miner, an experienced miner, he knows when to leave that ground. We used to say when the grounds starts to talk to you, what it's saying is it's time to get out<sup>46</sup>. Un mineur de Val-d'Or à la retraite, Réal Jolicoeur, nous a confié le même commentaire. Défiant son contremaître qui lui avait ordonné de forer dans une galerie, il avait refusé de le faire. Et il avait eu raison puisque la galerie s'est effondrée le lendemain<sup>47</sup>.

*J'aurais bien aimé ça continuer à vous conter mon histoire, mais on me dit que je dois me rendre au niveau 5 450, j'ai quatre hommes qui m'attendent au shaft n° 6.*

---

<sup>43</sup> Selon l'échantillon de un sur dix, 89 travailleurs auraient accumulé dix ans de service et plus, soit environ 9 % des effectifs. Nous tenons à remercier Kevin Auger de nous avoir transmis cette information.

<sup>44</sup> En fait, ils totalisent 22 770 mois de service sur les 38 375 de l'ensemble de l'échantillon, ce qui représente 59 % du travail effectué.

<sup>45</sup> Selon toute vraisemblance, les deux douzaines d'accidents mortels pour lesquels nous ne connaissons pas les années de service des victimes ne modifieraient guère ces résultats. En effet, on peut avancer que plus le travailleur décédé a d'années de service, plus ces dernières seront connues.

<sup>46</sup> Leyton, *Dying Hard*, p. 59.

<sup>47</sup> Entrevue réalisée à Val-d'Or, le 20 septembre 1997.

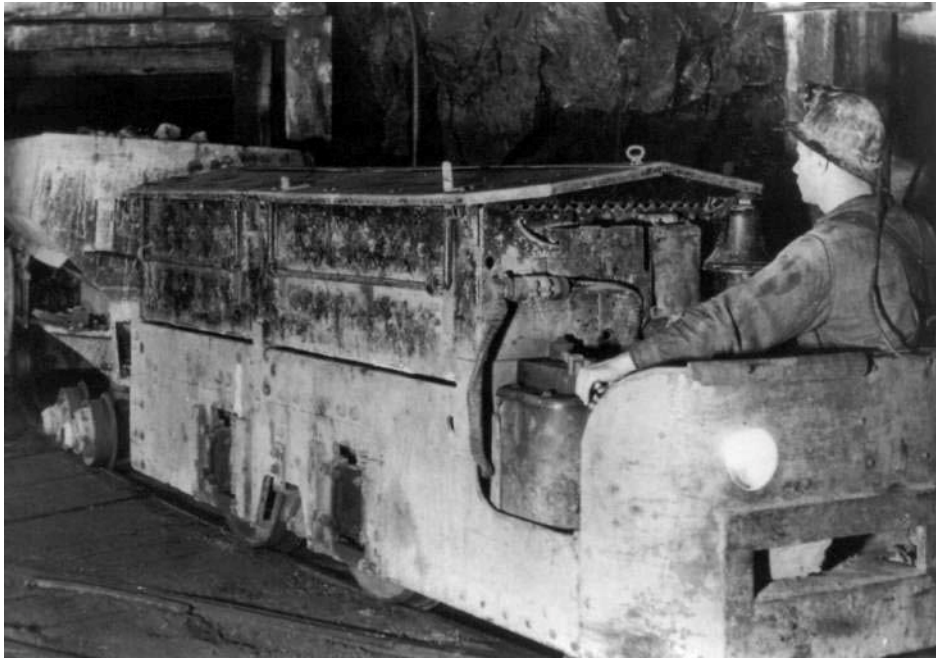
## **Épilogue**

Ministère des Mines de l'Ontario, 19 juin 1952 :

Pendant le quart de 19 h à 3 h a.m. du 31 mai au 1<sup>er</sup> juin 1952, le motorman Pierre Houle, le chargeur Antonio Poloni et les foreurs Rodrigue Charon et Aleksei Soopolu se dirigeaient **au niveau 5 450 par le puits n° 6** afin de procéder au chargement et au transport du minerai. Ils se rendent compte, à leur arrivée, que la voie ferrée est obstruée par des débris tombés des murs et du plafond de la galerie. Ayant remarqué que le sol « bougeait un peu », ils tentent de rejoindre le contremaître de quart, **Oscar Bougie**, pour ses directives. Incapables de le rejoindre par téléphone, ils le voient apparaître du fond de la galerie en provenance du niveau supérieur.

**Bougie** ordonna à Charron et à Houle d'écailler les parois et à Poloni et à Soopalu de nettoyer la voie des débris. **Bougie** aussi se mit à l'écaillage. Dix minutes après son arrivée, un coup de toit survint et environ 200 tonnes de roches et de minerai s'écroulèrent sur les mineurs. Comme Charron et Houle se tenaient près du cadrage de bois d'une porte de ventilation, cela les protégea; mais **Bougie**, Poloni et Soopolu étaient un peu plus loin. Les trois victimes furent littéralement ensevelies. Charron et Houle échappèrent de justesse à

PHOTO 13 : Un *motorman* au travail



Pierre Houle, qui eut la vie sauve lors de ce tragique accident de 1952, faisait le métier de *motorman*. Normalement, cette tâche ne donne pas droit à des primes au rendement. La mécanisation des activités sous terre, grâce à des locomotives électriques non polluantes, accélère le transport des berlines de minerai jusqu'au puits. Cette photo a été prise après 1936 puisque le mineur porte la lampe électrique (Museum of Northern History).

l'éboulement et ils coururent vers le puits en enjambant les débris rocheux qui avaient enterré leurs camarades. Le corps de Poloni fut dégagé à 7 h 10 a.m. le 1<sup>er</sup> juin, après 11 heures de déblayage. Soopalu le fut à 8 h 45 a.m. de même que **Bougie**. Une enquête du coroner eut lieu le 18 juin. Le jury rendit le verdict suivant :

« Nous déclarons que Poloni est mort de suffocation. Soopalu et **Bougie** sont morts de fracture du crâne. Leur décès est déclaré accidentel<sup>48</sup>. »

---

<sup>48</sup> Notre mineur anonyme est effectivement décédé d'un accident minier. Pour préserver son anonymat, nous avons emprunté au contremaître Leo Kensey, également victime d'un tel accident, les détails entourant sa mort. Quant aux noms des autres victimes, ils n'ont pas été modifiés. La description qui précède est tirée du rapport publié par le ministère des Mines suite à son décès ainsi qu'à ceux de ses deux camarades. La traduction est de nous. Voir *Report on the Mining Accidents in Ontario in 1952*, bulletin 146, p. 33-35.

## CHAPITRE V

# LA SOLIDARITÉ DES TRAVAILLEURS LORS DE LA GRÈVE DE KIRKLAND LAKE, 1941-1942 : LE CAS DE LA LAKE SHORE<sup>1</sup>

Sophie Blais

L'échec de la grève des mines d'or de Kirkland Lake de 1941-1942 fait l'objet de plusieurs réflexions dans les ouvrages se rapportant à l'histoire du mouvement ouvrier canadien<sup>2</sup>. Ces analyses du conflit, quoique véridiques pour la plupart dans leur présentation des faits historiques, ne fournissent pas une analyse rigoureuse de la grève en soi. Cela paraît d'autant plus troublant que cette grève est reconnue comme capitale pour l'avancement du droit du travail et de

---

<sup>1</sup> Ce chapitre constitue une version remaniée de notre mémoire de spécialisation : « La solidarité des travailleurs lors de la grève des mines d'or de Kirkland Lake, 1941-1942 : le cas de la Lake Shore », département d'histoire, Université Laurentienne, 2007, 41 p.

<sup>2</sup> Outre l'ouvrage de Laurel Shefton MacDowell, *'Remember Kirkland Lake' : The Gold Miners Strike of 1941-1942*, Toronto, Canadian Scholar Press, 2001 (1983), 292 p., plusieurs auteurs font référence à ce conflit. Voir notamment : Craig Heron, *The Canadian Labour Movement : A Short History*, Toronto, James Lorimer & Company Ltd., Publishers, 1996, p. 59; Bryan D. Palmer, *The Character of Class Struggle : Essays in Canadian Working Class History*, McClelland & Stewart, Toronto, 1985, p. 138-159; Bryan D. Palmer, « "Taking It" : Ontario Workers' Struggles », dans Gregory S. Kealey et W.J.C. Cherwinski (dir.), *Lectures in Canadian Labour and Working-Class History*, Les Editions Marquis / The Workers Union of Dumont Press Graphix, Montmagny, 1985, p. 191; Irving M. Abella, *Nationalism, Communism and Canadian Labor*, Toronto, University of Toronto Press, 1973, p. 88-90; Mike Solski et John Smaller, *Mine Mill : The History of the International Union of Mine Mill & Smelter Workers in Canada since 1895*, Ottawa, Steel Rail Publishing, 1984, p. 86-96; Desmond Morton, *Working People*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 2003, p. 71-74; Wayne Roberts, *Bob Miner and Union Organizing in Timmins, Kirkland Lake and Sudbury*, Labor Studies Program, McMaster University, Miner's Life, 1979, p. 5-7; Charlie Angus, « Learning the Lessons of Kirkland Lake : Dick Hunter joins the CIO », dans Charlie Angus et Susan Meurer (dir.), *Carved from the Rock. Volume II : The Miner's History Project*, Sudbury, The United Steelworkers of America, 1996, p. 36-40; Laurel Shefton MacDowell, « The Formation of the Canadian Industrial Relations System during World War Two », dans Laurel Shefton MacDowell et Ian Radforth (dir.), *Canadian Working Class History 1800-1991*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 2000, p. 531-535; Bernie Jaworsky, *Lamps Forever Lit : A Memorial to Kirkland Lake Area Miners*, Calgary, Cambria Publishing, 2001, p. 15, 110 et 119; Michael Barnes, « The Town that Stands on Gold », dans *Fortunes in the Ground : Cobalt, Porcupine and Kirkland Lake*, Eric, Boston Mill Press, 1986, p. 163-221; André Wetjen et L.H.T. Irvine, *The Kirkland Lake Story. A Pictorial History*, Kirkland Lake, Town of Kirkland Lake, 1988, p. 83-95; Jean-Yves Pelletier, *Kirkland Lake*, Ottawa, Centre franco-ontarien de ressources pédagogiques, 1988, p. 90-97;.

la syndicalisation dans la foulée de la Seconde Guerre mondiale<sup>3</sup>. Cette grève particulière attira l'attention et beaucoup d'appuis d'un bout à l'autre du pays. Elle devint un point central pour l'ensemble du mouvement ouvrier canadien parce que les actions entreprises par les travailleurs de Kirkland Lake témoignaient des objectifs communs des travailleurs de tout le pays<sup>4</sup>. Pourtant, l'absence de réflexion par rapport aux travailleurs impliqués dans ce conflit ne rend pas justice à cette affirmation.

Le point de vue des historiens a toujours été assez tranché dans l'analyse de conflits syndicaux<sup>5</sup> et cette grève ne fait pas exception. L'explication de son échec demeure, à ce jour, essentiellement liée au contexte politique et économique de l'époque. Grâce à un examen plus approfondi du déroulement du conflit, les causes de cette défaite seront réexaminées en misant sur des facteurs d'ordre interne. L'effort de participation des grévistes a-t-il été à la hauteur de la cause qu'ils défendaient? En outre, nous voulons réfléchir sur les travailleurs impliqués que l'historiographie ramène d'habitude à deux seuls groupes opposés : les grévistes et les briseurs de

---

<sup>3</sup> MacDowell, *Remember*, p. vii.

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> L'analyse des grèves proposée par les historiens repose essentiellement sur une conception manichéenne : les bons grévistes prolétaires par excellence versus les briseurs de grèves ou « scabs » et la direction de l'entreprise représentant le capital. Les termes « scab » ou « strikebreaker », pour ces historiens, représentent autant les travailleurs embauchés pendant la grève que ceux qui demeurent fidèles à l'entreprise. Voir notamment les ouvrages suivants : Irving M. Abella (dir.), *On Strike : Six Key Labour Struggles in Canada 1919-1949*, Toronto, James Lewis & Samuel Publishers, 1974, 196 p.; Gregory S. Kealey et Douglas Cruikshank, « Strikes in Canada, 1891-1950 » dans Gregory S. Kealey, *Workers and Canadian History*, Montréal et Kingston, McGill's-Queen's University Press, 1995, p. 345-418; Graig Heron et Robert Storey, « Work and Struggle in the Canadian Steel Industry, 1900-1950 », dans Craig Heron et Robert Storey, *On the Job in Canada : Confronting the Labour Process in Canada*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1986, p. 210-244; Jean-Marc Thibault, « Aimé Guertin, les travailleurs forestiers et la grève de Clérion, 1933-1934 », dans le *Bulletin du RCHTQ*, 25, n° 1 (printemps 1999), p. 35-44; Evelyn Dumas, *Dans le sommeil de nos os. Quelques grèves au Québec de 1934 à 1944*, Ottawa, Les Éditions Leméac Inc, 1971, 170 p.; Stephen L. Endicott, *Bienfait : The Saskatchewan Miners' Struggle of '31*, Toronto, London et Buffalo, University of Toronto Press, 2002, 179 p; Andrew, J. Richards, *Miners on Strike :Class Solidarity and Division in Britain*, Oxford et New York, BERG, 1996, 265 p.; Allen Seager, « Miners' Struggles in Western Canada, 1890-1930 » dans Deian R Hopkin et Gregory S. Kealey, (dir.), *Class, Community and the Labor Movement: Wales and Canada, 1850-1930*, St-John's, LLAFU/CCFH, 1989, p. 160-198; Gregory S Kealey, « The Parameters of Class Conflict Strikes in Canada 1891-1930 », dans Hopkin et Kealey, (dir.), « *Class, Community...* », p. 213-249.

grève<sup>6</sup>. Pour ce faire, nous proposons l'étude de ce conflit syndical en observant les travailleurs présents durant le conflit et ce, dans une des mines affectées par cet arrêt de travail : la Lake Shore Gold Mines. Cet examen permettra, entre autres, de revoir le déroulement du conflit et les effectifs en présence.

### Réflexions sur la source primaire et les catégories de travailleurs

Les fiches d'embauche et de service du personnel de cette entreprise n'ont plus besoin de présentation. La consultation systématique des 20 000 fiches, au cours de l'été 2006, nous a permis de retracer tous les travailleurs de la Lake Shore qui étaient présents lors du conflit. Nous avons procédé, par la suite, à une longue saisie des données afin de faciliter les analyses ultérieures et, notamment, l'examen du conflit jour après jour, examen qui nous éloigne de toute généralisation simpliste<sup>7</sup>. Les fiches jettent un nouvel éclairage sur cette grève. Une fois jumelées aux articles du *Globe and Mail* (dont la position pro-patronale est connue) et à l'ouvrage incontournable de MacDowell (fille d'un des organisateurs syndicaux impliqués), elles permettent un regard fort pertinent sur ce conflit.

Au total, 1 054 travailleurs de cette entreprise étaient présents durant la grève<sup>8</sup>. Ce chiffre est considérable, même s'il sous-estime peut-être légèrement les effectifs en présence en raison

---

<sup>6</sup> Seul Gaudreau y ajoute un groupe supplémentaire identifié comme les non-grévistes. Il s'agit des travailleurs qui demeurent fidèles à l'entreprise durant la grève comparativement aux briseurs de grève, qui sont embauchés durant le conflit. Voir Guy Gaudreau (dir.), *L'histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois*, Québec, Septentrion, 2003, p. 187-210. Quant à Lankton, il mentionne des travailleurs loyalistes qui se distinguent des briseurs de grève, mais cette distinction n'est pas approfondie. Voir Larry Lankton, « Showdown : The Strike of 1913-1914 », dans Larry Lankton, *Cradle to Grave. Life, work and Death at the Lake Superior Copper Mines*, New York, Oxford University Press, 1991, p. 219-243.

<sup>7</sup> Un premier dépouillement des différents fonds d'archives syndicales déposés à la bibliothèque Jean-Noël-Desmarais de l'Université Laurentienne n'a pas permis de dégager des informations inédites et pertinentes. Les fonds suivants ont été dépouillés : P019 Mike Solski, P020 USWA Timmins, P026 International of Union of Mine Mine & Smelter Workers, P034 Canadian Mining Journal, P035 Nelson Tibeault, P048 Gilbert Gilchrist, P059 Jim Tester, P0120 Wayne Tibeault.

<sup>8</sup> Rappelons que les fiches d'embauche et de service des travailleurs décédés d'un accident de travail absentes de la base de données, ne figurent pas parmi cet ensemble. Nous avons toutefois pu repérer le nom de huit travailleurs

de la difficulté de considérer ces milliers de fiches; il marque bel et bien l'importance de la Lake Shore en tant que compagnie minière, en 1941-1942<sup>9</sup>. Notre recherche repose sur la série complète des travailleurs et non sur un échantillon. Nous tenions à le souligner.

Une première division de cet ensemble, nous a amenée à les répartir en trois groupes. Le premier se compose de 810 travailleurs identifiés comme grévistes, c'est-à-dire les travailleurs ayant, à un moment ou un autre, participé à l'effort de grève<sup>10</sup>. Le second groupe regroupe 210 travailleurs, les non-grévistes<sup>11</sup>; ils continuèrent de travailler durant le conflit, refusant toujours de joindre les piquets de grève. À l'inverse de ce que prétendent Solski et Smaller qui estiment que seulement quelques dizaines de travailleurs ont franchi les piquets de grève au début du conflit, la solidarité ouvrière est déjà bel et bien remise en cause<sup>12</sup>. Le troisième et dernier groupe compte à peine 25 travailleurs : c'est le groupe des briseurs de grève<sup>13</sup>, entendu dans un sens restreint, soit les travailleurs embauchés pendant la grève.

Très rapidement, cette répartition s'est avérée inefficace. En raison de la durée et de la complexité du conflit, ces trois groupes étaient insuffisants pour situer adéquatement les travailleurs par rapport à la grève. Il devenait nécessaire de classer les travailleurs dans des

---

additionnels qui auraient été présents durant la grève. Voir Jaworsky, *Lamps Forever*, p. 124, 128, 156, 160, 169, 179, 191 et 194. Sauf pour l'un d'eux, associé explicitement au camp des grévistes, il est impossible de connaître la prise de position de ces autres travailleurs. S'ajoutent aussi à cette liste, deux travailleurs possiblement présents; mais le manque d'information à leur sujet ne permet pas de le confirmer. Voir le même ouvrage, p. 121 et 151.

<sup>9</sup> Selon la déclaration de l'entreprise, il y avait 1 046 travailleurs à la Lake Shore en 1941. Voir le *Rapport annuel du ministère des Mines de l'Ontario 1942*, p. 131.

<sup>10</sup> Ces travailleurs furent facilement identifiables par l'entremise de la mention « STRIKE » ou « Out on Strike » estampillée dans leur dossier. Il semble que l'identification formelle du gréviste sur sa fiche d'embauche est une pratique répandue par l'administration des mines. Voir à titre d'exemple la grève de la Noranda Mine Ltd. de 1934, mentionnée dans Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 191-192.

<sup>11</sup> Voir *ibid.*, p. 187-210 au sujet du non-gréviste et plus particulièrement les pages 191 et 192. Ces travailleurs furent identifiés par un examen de leur date d'embauche, leur date de départ de la mine et leurs absences.

<sup>12</sup> Solski et Smaller, *Mine Mill*, p. 86-87. MacDowell est, à ce sujet, plus nuancée puisqu'elle rapporte l'évaluation du syndicat, que nous considérons excessive, (p. 139-141), tout en citant un article du *Toronto Star* qui indique que 3 850 travailleurs sur 4 300 font la grève (p. 139). Par ailleurs, il faut demeurer extrêmement prudent lorsqu'on évoque le fait que la production de la Lake Shore ait été paralysée au début du conflit, cette affirmation s'appliquant en fait seulement au travail du fond.

<sup>13</sup> Ici encore, l'histoire syndicale laissait sous-entendre la présence de nombreux scabs à la Lake Shore, ce qui est loin de correspondre à la réalité. Voir Wayne Roberts, *Bob Miner*, p. 7.

catégories plus fines afin de mieux comprendre l'évolution de cet arrêt de travail. Finalement, nous avons opté pour six catégories, chacune ajoutant un éclairage au déroulement du conflit.

Nous avons d'abord réparti les grévistes en trois groupes. Le premier se compose de ceux qui ne participent à l'effort de grève que quelques jours, à ses débuts, pour ensuite rejoindre les travailleurs qui franchissaient déjà les piquets de grève<sup>14</sup>. Ces travailleurs, que nous appellerons les grévistes transfuges, affaiblissent profondément l'effort de grève. Non seulement quittent-ils les rangs des grévistes, mais ils contribuent activement à l'affaiblissement de la grève en retournant au travail à l'intérieur des deux premières semaines. Nous reviendrons plus tard sur ce point.

Le second type, les grévistes vaincus, rassemble les travailleurs qui quittent l'effort de grève à partir du 1<sup>er</sup> décembre et ce, jusqu'à la fin du conflit. Eux aussi affaiblissent peu à peu la mobilisation. Ce groupe hétéroclite appelle des nuances dont il faudra tenir compte. Il y aurait lieu de distinguer le travailleur qui quitte le conflit lorsqu'il tire à sa fin de celui qui quitte au cœur de la grève. Instinctivement, il s'agit là de cas différents, ce qui montre bien les limites de toute catégorie. Il faut aussi réfléchir aux motifs de départs et distinguer celui qui joint les rangs de l'armée et celui qui, par exemple, retourne travailler à la Lake Shore. Nous reviendrons également sur ce classement de travailleurs.

Finalement, un troisième groupe, les grévistes solidaires, réunit ceux qui participent à la grève jusqu'à sa fin, voire parfois plusieurs jours et semaines après.

Quant aux non-grévistes, ce groupe doit être scindé en deux. D'abord, le personnel-cadre<sup>15</sup>, un groupe qui rassemble tous les travailleurs qui n'étaient pas considérés comme des

---

<sup>14</sup> Nous avons inclus tous les travailleurs qui quittent les piquets avant le 1<sup>er</sup> décembre dans cette catégorie; c'est-à-dire ceux qui participent à la grève pendant 13 jours et moins (voir l'annexe A).

<sup>15</sup> Cette catégorie inclut aussi les quelques employés de bureau de l'entreprise et quelques secrétaires et femmes de ménage.

mineurs. Ne faisant pas partie du syndicat, ils sont, bien sûr, demeurés au travail<sup>16</sup>. Ensuite, un second groupe, que nous qualifions de loyalistes, décide volontairement de ne pas participer à l'effort de grève. Deux groupes qui présentent des caractéristiques objectivement différentes. Celui qui choisit de ne pas aller en grève risque beaucoup plus la critique de la part de ses collègues de travail que celui qui est tenu, en vertu de sa fonction, de ne pas y participer.

En ce qui concerne les briseurs de grève, aucun changement n'a été apporté à cet ensemble : ce sont les travailleurs embauchés pendant la grève afin de maintenir la production et de rendre, jusqu'à un certain point, la grève inefficace.

En examinant les caractéristiques de chacun de ces groupes, il est dorénavant possible de former un portrait exhaustif du déroulement de la grève et des travailleurs présents. Pour ce faire, nous avons fait appel à une panoplie de variables toutes tirées des fiches<sup>17</sup>. Les voici :

1. l'âge
2. le statut civil
3. le nombre de dépendants<sup>18</sup>
4. l'origine<sup>19</sup>
5. la naturalisation
6. les années passées au Canada<sup>20</sup>
7. la présence de la famille
8. le niveau de scolarité
9. l'expérience de travail
10. l'expérience de travail dans une mine
11. les années de travail avant la grève<sup>21</sup>
12. les années de travail après la grève<sup>22</sup>
13. le poste détenu

---

<sup>16</sup> À l'inverse des travailleurs, identifiables aisément par le taux horaire ou quotidien du salaire, celui du personnel-cadre et de bureau est bimensuel.

<sup>17</sup> À noter que la plupart de ces variables sont mesurées au moment du déclenchement de la grève.

<sup>18</sup> Les enfants de 18 ans et moins, excluant la conjointe.

<sup>19</sup> Il importait de distinguer les travailleurs selon leur origine ethnique, attribuée selon le lieu de naissance, et non selon leur nationalité qui englobe souvent des groupes ethniques et culturels différents. C'est le cas par exemple des Écossais, citoyens de la Grande-Bretagne, des Polonais, citoyens de l'Union Soviétique, ou encore des Canadiens-Français et Canadiens-Anglais pourtant tous deux du même pays. Cette distinction était nécessaire pour vérifier si certains groupes adoptaient un comportement différent.

<sup>20</sup> Comme pour la naturalisation, cette autre variable s'applique seulement aux travailleurs immigrants.

<sup>21</sup> Calculées en mois de travail.

<sup>22</sup> Faute de temps et d'espace, cette variable ne tient pas compte des départs et des réembauches suite à la grève.

14. le nombre d'emplois
15. le nombre de réembauches / départs
16. la raison la plus fréquente de départ
17. la raison du dernier départ
18. la date indiquée comme fin de la grève
19. la date d'embauche

L'analyse des trois groupes de grévistes et des deux groupes de non-grévistes tient compte de dix-sept variables communes. Une variable additionnelle, celle de la date indiquée comme fin de la grève, fut ajoutée pour répondre à des questions spécifiques dans la description des groupes de grévistes. Pour les briseurs de grève, la dix-neuvième variable, la date d'embauche, permet non seulement de les identifier, mais aussi de retracer le déroulement de la grève<sup>23</sup>.

### **Le contexte historique : le déclenchement de la grève**

Le contexte particulier et les principaux événements de la grève de Kirkland Lake méritent d'être brièvement rappelés<sup>24</sup>. Ce conflit de travail de 1941-1942 n'est que l'un des 585 déclenchés au Canada durant ces deux années qui engendrèrent plus de 493 596 journées de travail perdues<sup>25</sup>. Cette grève a impliqué huit des douze mines de la région<sup>26</sup>, a mobilisé plus de 4 000 travailleurs et a eu une durée de trois mois<sup>27</sup>. Les travailleurs étaient membres du Union of Mine, Mill and Smelter Workers dont la section locale avait été mise sur pied en 1936. Ce syndicat, jusqu'au déclenchement de la grève, allait être l'un des plus actifs au Canada avec, notamment, son local 240 de Kirkland Lake qui regroupait plus de 5 000 membres<sup>28</sup>. Comme on l'a vu au chapitre trois, dès 1937, le syndicat réclame des vacances payées en utilisant

---

<sup>23</sup> L'étude des briseurs de grève n'inclut pas, faute de temps et d'espace, une réflexion sur les immigrants, ni sur les années de travail antérieures ni sur les réembauches et départs.

<sup>24</sup> L'historiographie portant sur la grève a déjà amplement mentionné les événements qui ont trait au déclenchement et au déroulement de la grève; seule une courte synthèse est suffisante ici.

<sup>25</sup> MacDowell, *Remember*, p. 4-5.

<sup>26</sup> Il s'agit des mines suivantes : la Macassa, la Toburn, la Sylvanite, la Teck-Hughes, la Wright-Hargreaves, la Lake Shore, la Tough-Oakes et la Kirkland Lake Gold.

<sup>27</sup> MacDowell, *Remember*, p. 3.

<sup>28</sup> Abella, *Nationalism*, p. 86.

l'absentéisme comme moyen de pression. La grève de 1941-1942 avait, comme principal enjeu, la reconnaissance syndicale<sup>29</sup> de travailleurs organisés en un syndicat associé à des centrales syndicales considérées comme subversives<sup>30</sup>.

Le déclenchement de la Seconde Guerre mondiale favorise l'émergence des syndicats. Avec la *Loi des mesures de guerre*, qui prescrit un contrôle important du gouvernement sur l'économie, la production est à son maximum dans les industries déclarées essentielles à l'effort de guerre. C'est le cas pour des mines d'or de Kirkland Lake, déclarées stratégiques pour le financement de la guerre<sup>31</sup>. Cette hausse de production devenait, par le fait même, un fardeau additionnel pour les travailleurs de Kirkland Lake. Mécontents des heures de travail trop élevées et des salaires considérés comme trop bas<sup>32</sup>, les travailleurs étaient piégés par une série de lois qui protégeaient d'abord et avant tout la stabilité et la paix à travers le pays<sup>33</sup> plutôt que leur droit à des conditions de travail raisonnables. Leur mécontentement pouvait devenir une attaque à l'unité nationale<sup>34</sup> et attirait, de ce fait, peu de sympathie du public.

Les mines de Kirkland Lake ont longtemps fasciné<sup>35</sup>. Non seulement occupaient-elles une place considérable dans l'économie canadienne, mais elles bénéficiaient d'une technologie avancée<sup>36</sup>. Leurs propriétaires avaient réussi, jusqu'au déclenchement de la guerre, à exercer un solide contrôle sur le déroulement des activités quotidiennes et sur la production. Alors que le reste du Canada était frappé par une dépression économique, les mines d'or, comme celles de

---

<sup>29</sup> MacDowell, *Remember*, p. 44 et 49; Pelletier, *Kirkland*, p. 91 et 97.

<sup>30</sup> Voir « Labour Situation in Kirkland Lake – Mine Operators Tell their Story », *Canadian Mining Journal*, (novembre 1941), p. 774-780.

<sup>31</sup> Selon la loi américaine du « Cash and Carry », le Canada pouvait se procurer aux États-Unis de l'équipement et du matériel de guerre en échange de l'or.

<sup>32</sup> MacDowell, *Remember*, p. 19.

<sup>33</sup> *Ibid.*, p. 23; Palmer, *The Character*, p. 139.

<sup>34</sup> MacDowell, *Remember*, p. 19.

<sup>35</sup> Angus mentionne les richesses des mines de Kirkland Lake. Voir Palu et Angus, *Industrial Cathedrals*, p. 33-42, plus particulièrement les pages 35 et 36.

<sup>36</sup> *Ibid.*, p. 40.

Kirkland Lake, étaient prospères<sup>37</sup>, ce qui faisait de leurs propriétaires des lobbyistes puissants, comme Bill Wright, ami du premier ministre Hepburn<sup>38</sup> et propriétaire du *Globe and Mail*. En 1940, la production d'or provenant de ces seules mines atteignait 32 millions de dollars<sup>39</sup>. Or, si la production était essentielle, le syndicat soutenait que le travail des mineurs l'était aussi, de sorte que les conditions de travail et les salaires devaient refléter leur contribution essentielle<sup>40</sup>.

Durant l'été 1941, les événements se précipitent. Du 7 au 9 juillet, le syndicat fait appel aux employeurs afin de formuler un accord qui établirait non seulement les salaires, mais aussi les conditions de travail pour l'ensemble des mines de Kirkland Lake<sup>41</sup>. Ces demandes sont refusées. Le 15 août, plus de 2 000 travailleurs auraient fait du piquetage à l'entrée des mines, durant leurs quarts de travail, pour démontrer la capacité du syndicat à affaiblir le déroulement de la production<sup>42</sup>. Ce débrayage d'une journée, connu comme le « Holiday » aurait provoqué, selon différentes estimations, des pertes de salaires d'environ 22 500 \$<sup>43</sup>. Plus tard, 2 000 travailleurs paraderont à nouveau dans les rues de la ville lors de la Fête du travail<sup>44</sup>. Les événements annonciateurs d'une grève se précisent.

Ces travailleurs réclamaient la reconnaissance syndicale, mais aussi le droit à la négociation collective<sup>45</sup>, ce que les patrons refusaient catégoriquement<sup>46</sup>. Ces demandes initiales,

---

<sup>37</sup> « Kirkland Lake Mines Outline Labor Case to 75 000 Shareholders : Twelve Properties, Employing 4680 Men, Sponsor Booklet Telling Why they took firm Stand Against Affiliate of CIO », *The Globe and Mail*, (23 octobre 1941), p. 15.

<sup>38</sup> Palu et Angus, *Industrial Cathedrals*, p. 40; Barnes, *Fortunes*, p. 151.

<sup>39</sup> S.A. Pain, *Three Miles of Gold: The Story of Kirkland Lake*, Toronto, Ryerson Press, 1960, p. 80.

<sup>40</sup> MacDowell, *Remember*, p. 42.

<sup>41</sup> *Ibid.*, p. 79.

<sup>42</sup> *Ibid.*, p. 95. Ce débrayage de 24 heures a laissé peu de traces dans les fiches de service de la Lake Shore qui, pourtant, rapportent scrupuleusement les absences des travailleurs. Peut-être que cette manifestation a eu lieu en dehors des heures de travail ou encore qu'elle n'a pas suscité autant d'appui qu'on le prétend. Comme Gaudreau l'a démontré, en 1937, les absences des travailleurs qui manifestent par leur absentéisme sont bel et bien rapportées sur les fiches.

<sup>43</sup> *Ibid.* Selon la partie patronale ces pertes se chiffraient à 25 000 \$. Voir « Labour Situation in Kirkland Lake... », p. 776.

<sup>44</sup> MacDowell, *Remember*, p. 97.

<sup>45</sup> *Ibid.*, p. 38 et p. 49; Palmer, *The Character*, p. 144.

d'ailleurs, une fois acheminées aux dirigeants des mines, ont fait l'objet de plaisanteries. Ignoré, le syndicat réorienta son plan pour obtenir gain de cause. L'établissement d'un comité de conciliation, lorsqu'un employeur refusait d'entendre les requêtes d'un syndicat, était un moyen, pour le gouvernement, d'étudier la situation et, par le fait même, de faire pression sur l'employeur pour qu'il reconnaisse les demandes des travailleurs<sup>47</sup>.

Ces comités de conciliation devenaient, pendant la guerre, l'outil par excellence du gouvernement pour prévenir les « agitations industrielles »<sup>48</sup>. Leur lent processus repoussait considérablement les actions de grève<sup>49</sup> et, à Kirkland Lake, ils ralentissent, comme ailleurs, le déroulement des événements. En effet, les patrons, refusant toujours de s'incliner devant les requêtes du syndicat, se retirèrent du comité de conciliation qui avait été formé le 22 août. Selon eux, le syndicat ne représentait pas les vrais intérêts des travailleurs<sup>50</sup>. Le 15 octobre 1941, lorsque le comité de conciliation recommande la reconnaissance du local 240 du Union of Mine, Mill and Smelter Workers comme agent officiel des travailleurs de Kirkland Lake<sup>51</sup>, les patrons ne bougent pas.

C'est le 3 novembre que se tient le vote de grève supervisé par le gouvernement. Comme il se garde un droit exclusif, par ses comités de conciliation, de déterminer qui a le droit de vote pour déclencher une grève légale, plusieurs travailleurs en sont exclus<sup>52</sup>. C'est d'ailleurs le cas pour le personnel de bureau, les conseils d'administration, les présidents, le personnel technique et les postes de supervision<sup>53</sup>. Des 4 333 travailleurs éligibles à voter cette journée-là, 4 057

---

<sup>46</sup> Les dirigeants prétendent que les relations avec les employés avaient toujours été harmonieuses, avant l'arrivée du syndicat. Voir « Labour Situation in Kirkland Lake... »; « Kirkland Lake Mines Outline Labor Case... », p. 15.

<sup>47</sup> MacDowell, *Remember*, p. 80.

<sup>48</sup> Palmer, *The Character*, p. 138.

<sup>49</sup> *Ibid.*, p. 140

<sup>50</sup> « Kirkland Lake Mines Outline Labor Case... », p. 15; MacDowell, *Remember*, p. 47.

<sup>51</sup> *Ibid.*, p. 108.

<sup>52</sup> *Ibid.* p. 112-113; Palmer, *The Character*, p. 140.

<sup>53</sup> MacDowell, *Remember*, p. 117.

voteront; 2 725 se déclareront en faveur et 1 254 se diront contre<sup>54</sup>. Ces résultats, rendus publics le 10 novembre, font l'objet d'échéances émises par le gouvernement qui tente de repousser la grève. Finalement, quand le syndicat observe le peu de progrès et de coopération de la part du gouvernement et du comité de conciliation, il déclenche la grève le mardi 18 novembre<sup>55</sup>. Ainsi, les équipes de huit mines ne se rendent pas à leur quart de travail ce soir-là<sup>56</sup>. La « Big Strike »<sup>57</sup> débute. Avec ces travailleurs en grève, la production de ces huit mines diminue abruptement; la Lake Shore, d'ailleurs, aurait cessé sa production<sup>58</sup>.

### Un départ progressif et discret des piquets de grève

La grève de Kirkland Lake fut décrite comme une grève de piquetage paisible, qui a démontré la fraternité entre les travailleurs d'un bout à l'autre de la ville<sup>59</sup>. Pour plusieurs historiens, comme MacDowell, « the Kirkland Lake Strike was fought and lost by a unified group<sup>60</sup> ». Pour d'autres, « [...] the Kirkland Lake strike was one of the most adventurous for the working class as a whole, that ever, took place<sup>61</sup> ». Ces affirmations, qui reflètent sans doute les valeurs militantes et syndicales des historiens, manquent de nuances, à tout le moins en ce qui concerne la Lake Shore.

---

<sup>54</sup> Incluant 78 bulletins de vote jugés non valides. Voir *Labour Gazette*, (Ottawa 1941), p. 1 492, cité par MacDowell, *Remember*, p. 120 et 264.

<sup>55</sup> MacDowell, *Remember*, p. 139.

<sup>56</sup> *Ibid.*

<sup>57</sup> *Ibid.*, p. 36.

<sup>58</sup> « Two Mines are Closed Down by Strike at Kirkland Lake », *The Globe and Mail*, (20 novembre 1941), p. 1 et 7; « Not 75 Work, Says Union, 900, Operators State », *The Globe and Mail*, (21 novembre 1941), p. 3; MacDowell, *Remember*, p. 139.

<sup>59</sup> Roberts, *Bob Miner*, p. 5. Par contre, nous avons noté quelques incidents violents qui indiqueraient le contraire. Voir notamment « Miners at Kirkland Lake Slugged by Gang of 60 », *The Globe and Mail*, (28 janvier 1942), p. 15.

<sup>60</sup> MacDowell, *Remember*, p. 60.

<sup>61</sup> Palmer, « Taking it... », p. 191. Voir aussi Solski et Smaller, *Mine Mill*, p. 92.

PHOTO 14 : La ville de Kirkland Lake lors de la grève



Cette photo du centre-ville de Kirkland Lake aurait été prise, selon l'historien local Michael Barnes, pendant le conflit de travail. Il en veut pour preuve le fait que la grande cheminée de la Lake Shore, située à gauche du château d'eau, tous deux visibles à l'horizon, est éteinte. On pourrait aussi ajouter qu'au centre de la photo, on distingue à peine deux voitures garées dans le stationnement à côté des bureaux administratifs de la société minière. On notera, par ailleurs, la proximité de la Lake Shore de la ville de Kirkland Lake (Museum of Northern History).

La diminution du nombre de travailleurs participant à l'effort de grève est significative et les grévistes ne parviennent pas à former un groupe unifié<sup>62</sup>. Plus de 268 travailleurs, initialement identifiés comme grévistes, cessent de piqueter avant la fin de la grève, ce qui représente le tiers d'entre eux. Certains retournent au travail tandis que d'autres quittent la ville ou encore rejoignent les forces armées; tout cela amoindrit l'effort de grève. Par un décompte précis des allées et venues des ouvriers<sup>63</sup> dressé grâce aux fiches, décompte qui, sans doute, devait être mis à jour quotidiennement et scrupuleusement par les employeurs, nous avons pu retracer les déplacements de presque tous les travailleurs, au cours du conflit syndical<sup>64</sup>. Le graphique 5.1 illustre, d'une part, un déclin progressif de la participation à la grève et, d'autre part, la montée parallèle de l'opposition de ceux qui poursuivent le travail<sup>65</sup> en suivant, jour après jour et semaine après semaine, le déroulement du conflit<sup>66</sup>. Certains départs des piquets de grève ont lieu le dimanche, à l'abri peut-être des regards, et sont enregistrés sur les fiches dès le lundi par le pointeur de la Lake Shore. Les lundis comptent aussi de nombreux ex-grévistes parce que la semaine de travail redémarre cette journée-là, notamment le 23 février.

---

<sup>62</sup> Cela semble être aussi le cas pour les autres mines à Kirkland Lake. Voir, à titre d'exemple, « 9 More Miners Return to Work », *The Globe and Mail*, (9 décembre 1941), p. 9; « 1 257 Working Despite Strike », *The Globe and Mail*, (10 décembre 1941), p. 8; « Miners Desiring to Work Advised to Report », *The Globe and Mail*, (12 décembre 1941), p. 7.

<sup>63</sup> Ce décompte demeure imparfait car il ne tient pas compte des départs et des licenciements qui ont lieu dans les jours précédant le conflit. Il ne tient pas compte non plus des travailleurs malades. Telle semble être, « officiellement du moins », la situation du président du local 240, William Simpson, électricien du fond à la Lake Shore. On le considère comme malade, la veille du déclenchement de la grève. Il sera par la suite bel et bien licencié, comme le mentionne l'historiographie, le 1<sup>er</sup> décembre 1941 (et non le 16 novembre comme le prétendent Solski et Smaller, p. 95) pour s'être absenté depuis la veille de la grève (lost of time) alors qu'il était appelé à se rendre à Ottawa pour une ultime rencontre. Voir MacDowell, *Remember*, p. 210.

<sup>64</sup> À l'exception de sept grévistes dont nous n'avons pu identifier la date à laquelle ils ont cessé de participer à la grève, faute d'indications précises sur leurs fiches de service. Nous avons estimé qu'ils avaient quitté les piquets de grève la journée où on compte le plus de départs de piqueteurs, soit le lundi 23 février.

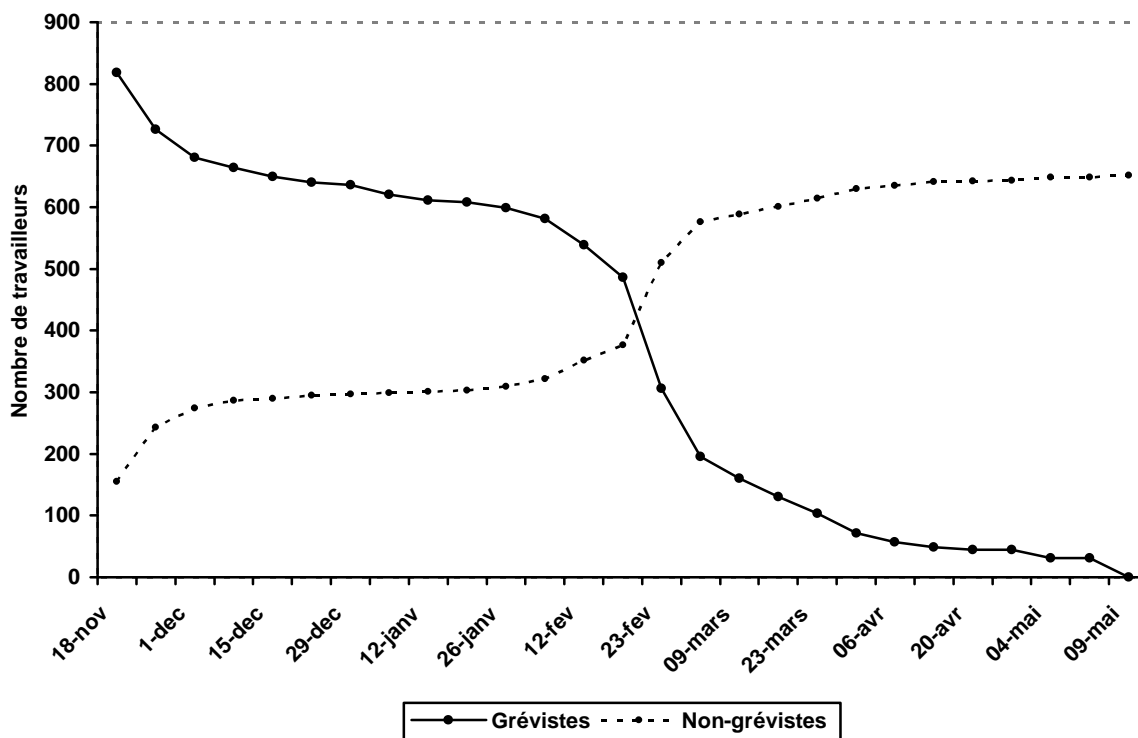
<sup>65</sup> Évidemment, employeurs et syndicat ne s'entendent pas sur les effectifs impliqués dans ce retour au travail. Voir *The Globe and Mail*, « Not 75 Work... » p. 3. L'annexe A, néanmoins, permet de tracer les allées et venues à la Lake Shore avec une grande précision.

<sup>66</sup> Ce graphique inclut tous les travailleurs présents, sauf les cadres et les employés de bureau. La courbe pointillée réunit ceux qui continuent de travailler, ceux qui ont quitté les piquets de grève pour retourner au travail ainsi que ceux qui sont embauchés en tant que briseurs de grève. Pour suivre l'évolution quotidienne du conflit ou connaître les nombres exacts qui sont en jeu, on consultera l'annexe A.

Cent trente travailleurs, soit 16 % des grévistes, quittent les piquets de grève au cours des deux premières semaines : ce sont les grévistes transfuges. De ce nombre, 113 retournent au travail, affaiblissant davantage la grève. Sans compter les 55 travailleurs non syndiqués et les quelque 200 non-grévistes qui traversent les piquets de grève à tous les jours, sous escorte, eux aussi, de la police dépêchée sur les lieux. En observant le déclin des grévistes et la montée des ouvriers retournant au travail durant le mois de novembre, nous constatons que les deux courbes du graphique sont presque symétriques. Seuls 17 travailleurs partent hors de la ville sans pour autant renforcer les rangs des travailleurs fidèles à l'entreprise. Peu importe, leur départ a tout de même un impact sur l'effort syndical qui, notons-le, est à la baisse tout au long de la grève.

### GRAPHIQUE 5.1

#### Évolution des effectifs ouvriers au travail et sur les piquets de grève à la Lake Shore, du 18 novembre au 9 mai 1942



\* Fiches d'embauche et de service de la Lake Shore Gold Mines.

Examinons plus attentivement les premières semaines. À peine deux jours après le déclenchement de la grève, 15 grévistes sont partis<sup>67</sup>. Le même scénario se produit le lendemain et environ le double abandonne le surlendemain. À compter du mardi 25 novembre, soit exactement une semaine plus tard, 106 grévistes ont interrompu leur participation à cette lutte amorcée par le local 240. Alors que la fin de la grève n'est pas encore à l'horizon, une tendance lourde se met en place qui lie l'échec de la grève non seulement aux conditions politiques et sociales, mais aussi au manque de participation des travailleurs. Comme l'avait indiqué MacDowell, « the success of the strike ultimately depended on effective picket lines »<sup>68</sup>. Chose certaine, les lignes de piquetage ne sont pas aussi efficaces à la Lake Shore que les historiens nous l'ont laissé entrevoir et que les quelques photographies d'époque le laissent penser<sup>69</sup>.

Les autres grévistes qui laisseront les piquets de grève avant la fin, appelés les vaincus, forment un groupe de 138 travailleurs, soit 17 % des grévistes initiaux. Comparativement aux transfuges, ils ne tendent pas à agir directement contre les intérêts de leurs camarades. Seuls 50 d'entre eux retournent au travail à partir de décembre et ce, jusqu'à la fin de la grève. Leur départ, néanmoins, rompt l'unité des grévistes. Au total, 83 quitteront la ville, et cinq partiront à la guerre. Ces changements s'observent au graphique 5.1, où la courbe du déclin du nombre de grévistes diminue beaucoup plus rapidement que ne remonte celle qui accueille les retours au travail<sup>70</sup>.

C'est également en décembre qu'arrivent les premiers briseurs de grève. Ces derniers, fort peu utilisés pendant le conflit, ne modifient guère les rapports de force et affectent peu le déroulement des événements. Il faudra revoir l'historiographie à ce chapitre. Leur présence se

---

<sup>67</sup> Ce phénomène se produit aussi dans les autres mines. Un article du *Globe and Mail*, daté du 20 novembre 1941, stipule que déjà deux douzaines de travailleurs participant à la grève ont traversé les lignes de piquetage de ces mines. Voir « Two Mines... », p. 1 et 7.

<sup>68</sup> MacDowell, *Remember*, p. 140.

<sup>69</sup> Voir notamment Wetjen et Irvine, *The Kirkland Lake Story*.

<sup>70</sup> Voir aussi l'annexe A.

PHOTO 15 : Des travailleurs affichent leur solidarité



Devant les bureaux du local syndical, un groupe de grévistes pose fièrement. On clame son patriotisme en brandissant le drapeau canadien et on affiche sa détermination de ne pas flancher devant la campagne de peur de la patrie patronale (photographie de Jim Tester, dans Mike Solski et John Smaller, *Mine Mill*, p. 86).

PHOTO 16 : Des femmes également solidaires



L'époux n'est jamais en grève sans impliquer sa famille et, au premier chef, son épouse. La grève se vit aussi à la maison. C'est pourquoi, les femmes des grévistes ont voulu démontrer leur appui en organisant une marche lors du conflit (photographie de Jim Tester, dans Mike Solski et John Smaller, *Mine Mill*, p. 91).

remarque surtout lors de la dernière semaine de janvier, du 25 au 31, où, à chaque jour, de nouveaux briseurs de grève sont embauchés. Cela se répercute quelque peu sur la courbe du retour au travail qui s'élève à la fin du mois de janvier.

Les événements s'accroissent, particulièrement en février, alors que la fin de la grève approche. Comme l'indique le graphique, l'écart entre le nombre de grévistes et celui des ouvriers au travail rétrécit rapidement, ce qui avait sans doute été observé tant par la partie patronale que par le syndicat. Au début de février, l'écart est de 267 travailleurs. Le 12 février, date officielle de la fin de la grève<sup>71</sup>, cet écart n'est que de 187; il ne reste que 539 grévistes alors que 352 ouvriers et une cinquantaine de non-syndiqués sont au travail. Les premiers, les grévistes solidaires, constituent le plus grand groupe et réunissent les deux tiers des grévistes initiaux. À la fin du conflit, la solidarité des grévistes est néanmoins bien entamée.

Le retour au travail s'effectue principalement entre le 12 et le 24 février<sup>72</sup>. À la Lake Shore, le 23 février est inscrit comme étant la journée où s'effectue le plus de retours alors que 107 grévistes solidaires reviennent. Par la suite, les deux courbes du graphique 5.1 se croisent; la courbe du retour au travail surpasse maintenant celle des travailleurs qui poursuivent toujours la grève, malgré la fin officielle du conflit<sup>73</sup>. C'est pourquoi il faut contester un autre élément du récit de cette grève véhiculé par Solski et Smaller, à savoir que, le 26 février, à peine 25 % des travailleurs seraient retournés au travail<sup>74</sup>. En effet, si on en croit les données de la Lake Shore, ce sont seulement le tiers des travailleurs qui sont toujours sur les piquets de grève.

---

<sup>71</sup> La décision de mettre fin à la grève est, en fait, prise le 11 février, en soirée, alors que le syndicat émet un communiqué. Voir MacDowell, *Remember*, p. 208, Pelletier, *Kirkland*, p. 97. Cela est d'ailleurs confirmé par un article du *Globe and Mail* mentionnant les deux dates. Voir « Kirkland Lake Strike is Over, Union Reports : Called off in Interest of Unity in Time of War, Says Statement », *The Globe and Mail*, (12 février 1942), p. 1 et 7.

<sup>72</sup> MacDowell, *Remember*, p. 209.

<sup>73</sup> Un article du *Globe and Mail* confirme que certains travailleurs refusent d'abandonner la grève et sont résolus à la poursuivre. Voir « This, the CIO Did », *The Globe and Mail*, (13 février 1942), p. 6.

<sup>74</sup> Solski et Smaller, *Mine Mill*, p. 95.

La durée réelle et la nature de ce prolongement de l'action syndicale restent floues. En effet, ni les fiches ni le *Globe and Mail* ne permettent de savoir jusqu'à quel moment précis ces travailleurs maintiennent réellement l'effort de grève. Nous savons qu'à partir du 13 mars, le syndicat n'est plus en mesure de payer des fonds de secours pour les travailleurs toujours en grève et donc sans emploi<sup>75</sup>. Conséquemment, notre estimation du nombre de grévistes est possiblement gonflée à partir de la mi-mars. Malgré l'inscription de dates jusqu'au début mai pour l'arrêt de grève sur les fiches de certains travailleurs, ce qui indique clairement le prolongement de cette grève, il n'est pas exclu qu'ils soient absents des piquets de grève avant la date inscrite sur leur fiche. Il s'agit là d'une faiblesse de nos données qui, à l'examen de nouvelles sources toujours possibles, pourrait être rectifiée. S'agit-il d'un choix des grévistes solidaires de ne pas retourner au travail, déçus de l'échec de la grève, ou le résultat des politiques de retour au travail imposées par la compagnie?

Pour ce lent retour au travail, éliminons tout de suite une explication : l'ajustement des effectifs à la situation économique prévalant alors dans les mines d'or partout au pays. On pourrait penser que l'entreprise a été forcée de réduire considérablement son personnel. Certains membres du personnel-cadre et des travailleurs loyalistes auraient été mis à pied aux lendemains de la grève. On avance également une diminution d'approximativement 25 % de la main-d'oeuvre totale des mines de Kirkland Lake, lors du retour au travail<sup>76</sup>, ce qui équivaut à 1 000 employés<sup>77</sup>. Mais les départs tout au long du conflit ont, en quelque sorte, ajusté l'offre d'emplois disponibles de sorte que cela ne peut expliquer ce lent retour au travail. À partir de la mi-avril, la Lake Shore doit même procéder à de nouvelles embauches de travailleurs, entre

---

<sup>75</sup> MacDowell, *Remember*, p. 211.

<sup>76</sup> *Ibid.*, p. 209.

<sup>77</sup> *Northern Miner*, 11 mars 1942, cité par MacDowell, *Remember*, p. 214; « Many Jobless After Strike », *The Globe and Mail*, (23 avril 1942), p. 2; Solski et Smaller, *Mine Mill*, p. 95.

autres des foreurs, n'ayant jamais travaillé à la mine pour combler les nombreux postes libres<sup>78</sup>. De plus, il manque cruellement de main-d'oeuvre d'expérience au cours de la guerre et celle disponible se dirige vers les mines de nickel de Sudbury, jugées prioritaires par le gouvernement canadien<sup>79</sup>.

Une autre cause de ce lent retour doit être exclue, soit les bas salaires offerts à ceux qui rentrent au travail. En effet, selon Solski et Smaller, peu de travailleurs seraient retournés au travail au même salaire, la plupart encaissant des réductions<sup>80</sup>. Or, l'examen des salaires offerts aux ex-grévistes ne va pas du tout dans ce sens puisque la très grande majorité d'entre eux ont conservé leur poste antérieur et le salaire qui y était rattaché.

Ce lent retour au travail, comme en témoignent les courbes de mars à mai, est assurément confirmé par l'historiographie qui mentionne également un retour au travail progressif et décalé<sup>81</sup>. D'une part, le retour ne peut être effectué qu'après plusieurs inspections des lieux de travail afin d'en assurer la sécurité, un processus qui est long à accomplir<sup>82</sup>; cela explique peut-être le maintien du versement de la prime de secours jusqu'à la mi-mars, en dépit de l'arrêt officiel du conflit, un mois plus tôt. D'autre part, les journaux mentionnent qu'un système de retour au travail est établi dans chacune des mines sur la base de l'ancienneté du personnel<sup>83</sup>.

Toutefois, l'examen des fiches d'embauche de la Lake Shore indique que les réembauches ne sont pas nécessairement faites sur cette base. Sauf pour les travailleurs embauchés dans l'année précédant immédiatement la grève qui, eux, constituent le groupe le moins réembauché,

---

<sup>78</sup> L'échantillon aléatoire utilisé par Gaudreau et Auger indique bel et bien de nouvelles embauches à partir d'avril 1942.

<sup>79</sup> Le gouvernement canadien joue, en effet, un rôle actif dans le transfert de la main-d'œuvre minière vers Sudbury. Voir Wayne Roberts, *Bob Miner*, p. 8.

<sup>80</sup> Solski et Smaller, *Mine Mill*, p. 95.

<sup>81</sup> MacDowell, *Remember*, p. 44 et p. 209-212.

<sup>82</sup> Voir « Re-Employment of Miners Told », *The Globe and Mail*, (4 mars 1942), p. 8; MacDowell mentionne aussi ce fait. Voir *Remember*, p. 211.

<sup>83</sup> Voir *The Globe and Mail*, « Kirkland Lake Strike is Over... », p. 1 et 7; et « Will Adhere to Seniority », (17 février 1942), p. 18.

plusieurs travailleurs comptant un bon nombre d'années de services ne retourneront jamais au travail après la grève. MacDowell confirme notre observation lorsqu'elle insiste sur le fait que les mineurs plus âgés seraient les derniers à être réembauchés<sup>84</sup>. Mais il faut demeurer prudent dans notre lecture des fiches : ce ne sont pas tous les travailleurs ayant plusieurs années de travail à leur dossier qui sont traités ainsi. En observant spécifiquement le groupe des foreurs chez les grévistes solidaires, groupe que nous examinons en détail plus loin dans le texte, nous constatons que tout comme certains foreurs embauchés quelques mois avant le déclenchement de la grève, plusieurs autres, ayant plus d'années d'expérience, retournent aussi au travail rapidement. En ce sens, le retour au travail ne semble pas suivre ce principe d'ancienneté, à la Lake Shore. On serait plutôt porté à croire que, pour la très grande majorité, c'est le travailleur lui-même qui décide de retourner au travail.

Que penser de cette remarque de MacDowell selon laquelle le non-retour au travail résulte non pas des travailleurs mais d'une entreprise sélective et punitive? Selon elle, les dirigeants des mines à Kirkland Lake réorganisent leur personnel comme ils le veulent<sup>85</sup> et ne se gênent pas pour punir les plus militants<sup>86</sup>. Sans doute s'agit-il de cas isolés, comme celui de William Simpson, président du syndicat, qui, effectivement, n'est plus réembauché, selon les données disponibles.

Selon nous, les travailleurs toujours inscrits comme étant en grève entre la fin de février et le 8 mai auraient pu, s'ils l'avaient voulu, retourner au travail en tout temps. Par solidarité peut-

---

<sup>84</sup> MacDowell, *Remember*, p. 209 et 211.

<sup>85</sup> *Ibid.*, p. 209.

<sup>86</sup> Par exemple, aucun représentant du syndicat n'est réembauché. Voir *ibid.*, p. 210. Charlie Angus rapporte, de son côté, le témoignage d'un des travailleurs impliqués qui fait état de travailleurs sympatisants à la cause syndicale qui auraient été mis sur une liste noire. Voir « Learning the lessons... », p. 37.

être avec les travailleurs à qui on refuse un retour au travail<sup>87</sup>, ils ont préféré rester en arrêt de travail. On ne peut qu'être admiratif devant leur détermination. La compagnie accepte leur retour, et ce, jusqu'au 8 mai 1942 alors qu'à bout de patience, elle décrète une date-butoir au-delà de laquelle le retour au travail passera dorénavant par une nouvelle embauche. Les travailleurs toujours absents sont congédiés et retirés de la liste de paie. C'est le cas des 28 derniers solidaires qui, il faut le noter, ne semblent pas, pour autant, se retrouver sur une liste noire. En effet, trois d'entre eux finissent par revenir au travail, dont deux dès le mois suivant.

La date du 8 mai 1942 nous paraît fort significative. Presque trois mois après l'arrêt officiel de la grève, les travailleurs peuvent encore retourner au travail et d'ailleurs trois le feront à la date limite et rentreront au travail le 9 au matin. Tout se passe comme si ce sont les travailleurs et non l'entreprise qui décident de leur sort. Un extrait du Rapport annuel du directeur général de la Lake Shore, publié dans le *Rapport annuel du ministère des Mines* va tout à fait dans ce sens. Cherchant à justifier la baisse substantielle de la production dans son rapport couvrant la période du 1<sup>er</sup> juillet 1941 au 30 juin 1942, le dirigeant écrit : « Time lost during the strike, however, and the scarcity of experienced driftmen since its termination, reduced the total advance to less than 59 per cent.<sup>88</sup> » Ainsi, nos solidaires porteraient bien leur nom!

## Une grève perdue

L'entrée en guerre des États-Unis, en décembre 1941, marque le début du déclin pour les mines d'or du Canada<sup>89</sup>, particulièrement celles de Kirkland Lake. Avec une nouvelle coordination des ressources entre les deux pays devenus alliés, l'industrie de l'or n'est plus déclarée

---

<sup>87</sup> MacDowell rapporte des propos allant dans ce sens. Voir *Remember*, p. 209.

<sup>88</sup> *Rapport annuel du ministère des Mines de l'Ontario*, 1942, p. 134.

<sup>89</sup> Wellington Jeffers, « Gold Camp Strikes Might Bring Head in US Views of Influential Group who Want Imports of Gold Reduced to Trickle During Wartime », *The Globe and Mail*, (21 octobre 1941), p. 16.

essentielle pour financer l'effort de guerre du Canada. Pour plusieurs, cette nouvelle entente rend impossible une victoire du syndicat et hâte la fin de la grève. Puisque les travailleurs ne sont plus indispensables à l'effort de guerre, cela complique la tâche des grévistes qui visent à convaincre les autorités gouvernementales du besoin d'une législation pour les protéger.

La fin de la grève et le déclin de l'économie des mines d'or exercent un effet déterminant sur les effectifs de la main-d'œuvre à la Lake Shore. Parmi l'ensemble des travailleurs examinés, 421 quittent durant l'année suivant la grève. De nos trois catégories de grévistes, 296 ne reviennent jamais au travail<sup>90</sup>, 65 autres partent spécifiquement en raison de la grève, mais reviennent quelques années plus tard<sup>91</sup>, 27 travailleurs rejoignent les forces armées<sup>92</sup> et, finalement, cinq quittent pour des raisons variées, non liées à la grève. Du côté des travailleurs fidèles 41 quittent néanmoins l'entreprise durant l'année suivant la grève de même que 11 membres du personnel-cadre

S'agissant des briseurs de grève, 18 partent dans l'année suivant la grève en quittant la ville. Ce constat, d'ailleurs très révélateur, laisse présager des relations interpersonnelles sans doute délicates au lendemain du conflit! Chose certaine, plusieurs sont touchés par cette grève et par l'environnement malsain qui s'ensuit. La production d'or à Kirkland Lake ne revient jamais au niveau de l'avant-grève<sup>93</sup>.

---

<sup>90</sup> Ces travailleurs, dont le dernier départ est strictement lié à la grève, quittent à différentes phases du conflit. Nous en avons retracé 140 qui sont partis entre le 18 novembre 1941 et le 24 février 1942, dates officielles de la grève et du retour au travail, et 114 travailleurs qui ont quitté à des dates ultérieures.

<sup>91</sup> Comme ceux qui ne reviennent jamais, ces travailleurs quittent l'effort de grève à différents moments, soit 36 durant la grève et 29 par la suite.

<sup>92</sup> Dont dix qui reviendront plus tard.

<sup>93</sup> Bames, *Fortunes*, p. 79; J.C. Browning, « Mining in Ontario, 1942 », *Canadian Mining Journal*, (février 1943), p. 81. Le *Globe and Mail* mentionne une réduction de 44 % dans la production d'or et en attribue, bien sûr, la cause à la grève, « Ontario Gold Output 26 153 867 for Quarter », *The Globe and Mail*, (11 mai 1942), p. 23. Voir aussi le premier chapitre pour une vue plus large de l'évolution de sa production.

## **Les caractéristiques des groupes de travailleurs : des mineurs au profil semblable**

Orientons maintenant notre réflexion en nous interrogeant sur les caractéristiques des différents groupes de travailleurs impliqués. Qui étaient-ils? De prime abord, les groupes demeurent très semblables et présentent des caractéristiques similaires. Seuls, deux des six groupes se distinguent : le personnel-cadre et les briseurs de grève.

### *Le personnel-cadre*

Une brève présentation des 55 membres du personnel-cadre est nécessaire pour saisir leur rôle dans la grève; un rôle plutôt mince, quoique leur traversée quotidienne des lignes de piquetage n'était certainement pas sans effet. Nous connaissons peu de détails sur ces travailleurs, car leurs fiches sont très incomplètes. Parfois, seuls figurent le nom, le salaire et la date d'embauche de l'employé. Bien qu'il soit possible de déduire, dans la plupart des cas, que le personnel-cadre occupe majoritairement des postes de bureau, le salaire peut heureusement servir d'indication de la place qu'ils occupent dans la hiérarchie de la société minière. Certaines fiches contiennent des renseignements supplémentaires lorsqu'il s'agit de travailleurs ayant occupé antérieurement un travail d'ouvrier. Néanmoins, à partir de leur passage dans les rangs du personnel-cadre, beaucoup d'informations cessent d'être notées alors que les fiches des ouvriers sont constamment mises à jour. Cette pratique différente selon qu'il s'agit de cols blancs et de personnel-cadre ou d'ouvriers-mineurs a l'avantage de faciliter l'identification des premiers, bien que nous ne soyons pas capable d'expliquer cette différence dans le traitement des informations. Il ne s'agit certes pas de confidentialité, car les salaires, parfois fort élevés, y sont systématiquement consignés.

Le personnel-cadre, dont la moyenne d'âge est de 44 ans<sup>94</sup>, forme le groupe le plus âgé. Ils sont hautement qualifiés à l'exception des quelques secrétaires et femmes de ménages. Les deux tiers sont mariés, pourcentage vraisemblablement sous-estimé compte tenu de l'absence de renseignements par rapport au statut civil d'environ 11 % des fiches de ce groupe. Curieusement, 44 % du personnel-cadre n'a pas identifié de personnes à charge. Encore ici, il s'agit de résultats probablement sous-estimés parce que, d'une part, 11 % des fiches ne renferment aucune indication sur le nombre de dépendants et, d'autre part, l'âge du groupe laisse croire que plusieurs des dépendants ne sont peut-être plus à leur charge.

Le personnel-cadre apparaît comme un groupe bien enraciné au sein de la Lake Shore. Selon les fiches, au moment du déclenchement de la grève, plus de la moitié est à l'embauche de la compagnie depuis au moins dix ans; une dizaine y sont même depuis le milieu des années 1920. Les deux tiers n'ont jamais quitté l'entreprise avant la grève<sup>95</sup> de sorte que les réembauches demeurent rares. Détenant des emplois stables, ceux qui choisissent de quitter temporairement ne le font, pour la plupart, qu'une seule fois. Parmi les motifs de ces départs, un seul est volontaire; les autres sont mis à pied en raison de la conjoncture économique. Personne ne fut congédié pour indiscipline. On ne se surprendra pas que plus de 40 % de ce personnel demeure à l'emploi de la compagnie pendant au moins dix ans après la fin de la grève, dont une quinzaine au-delà de 20 ans.

Ce groupe est très homogène. La plupart, soit 60 % sont canadiens et les autres, des anglophones provenant du Royaume-Uni, des États-Unis ou de l'Australie. Leur présence au Canada date, dans presque tous les cas, de plus de 15 ans. Les fiches indiquent que les familles

---

<sup>94</sup> À noter que la date de naissance était manquante pour cinq travailleurs.

<sup>95</sup> S'ajoute à ce pourcentage, 16 % du personnel-cadre dont les fiches n'indiquent pas s'il y a eu départ ou non.

sont aussi sur place<sup>96</sup>, facilitant l'intégration du groupe dans la société et plus particulièrement à Kirkland Lake.

### *Les briseurs de grève*

Peu nombreux à la Lake Shore, les briseurs de grève ne semblent pas avoir constitué une mesure déterminante dans la lutte contre la grève, si on en juge du moins par leurs effectifs réduits. Âgés en moyenne de 27 ans, ils sont plutôt jeunes; la moitié est mariée et la plupart n'ont pas d'enfants. Les fiches d'embauche révèlent, en outre, que la plupart des célibataires vivent seuls et que leurs familles viennent de l'extérieur de la ville. Ces statistiques nous semblent révélatrices puisque, en l'absence de contacts antérieurs avec les travailleurs engagés dans ce conflit, ils se sentaient sans doute moins concernés. Leur relatif anonymat face aux grévistes est sans doute considéré comme un avantage.

Tous les briseurs de grèves sont des Canadiens, seule main-d'œuvre à vrai dire disponible pendant la guerre. Les résultats concernant leur origine confirment ce qu'on avait rapporté à leur sujet<sup>97</sup> : il sont très majoritairement des Canadiens-Français<sup>98</sup>, soit 20 sur un total de 25.

Quinze seulement ont de l'expérience de travail dans une mine. Ils occuperont donc des postes n'exigeant pas, pour une bonne moitié, de formation précise. En effet, 15 seront chargeurs de minerai, huit foreurs, un deviendra chauffeur et un autre opérateur de pompe. Leur départ de la région, après la grève, est symptomatique d'un inévitable malaise entre eux et les travailleurs.

---

<sup>96</sup> Malgré l'absence d'indices chez douze d'entre eux.

<sup>97</sup> Roberts, reprenant les propos de Bob Miner, mentionne que les briseurs de grève sont rapatriés du Québec par un prêtre catholique canadien-français. Voir *Bob Miner*, p. 6. MacDowell, pour sa part, relate le même épisode en s'appuyant sur Miner, mais aussi sur le témoignage de Bob Carlin. Voir *Remember*, p. 148 et la note 33 de la page 268.

<sup>98</sup> À la Lake Shore, les Canadiens-Français sont généralement identifiables par leur nom de famille et par la région d'où ils viennent. Dans certains cas, les noms de famille ont une consonance moins nette et on peut parfois les identifier grâce à la mention « English » inscrite à leur dossier relativement à la langue parlée, mention absente pour les Canadiens-Anglais pour qui cela est une évidence.

*Comment distinguer les autres?*

Un tableau-synthèse esquisse les principales caractéristiques de chacun des autres groupes qui, comme on peut le voir à l'annexe B, sont trop semblables pour être significatives. Bien malin qui pourrait, sur cette base, expliquer leurs prises de positions par rapport à la grève. Profitons-en néanmoins pour esquisser quelques traits communs.

Travailleurs d'expérience relativement âgés, ils étaient, au moment de la grève, présents depuis un bon nombre d'années à la Lake Shore. Certes, les vaincus et les solidaires y ont séjourné en moyenne moins longtemps que les transfuges et les loyalistes, et resteront en moins grand nombre au sein de l'entreprise après le conflit. Mais cela n'apparaît pas déterminant; les solidaires apparaissent forts habitués aux conditions de travail dans les mines, puisque ce sont eux qui ont le plus d'expérience de travail. Il ne faut pas chercher du côté des états de service pour identifier un facteur déterminant puisqu'on retrouve, dans chaque groupe, bon nombre d'individus qui resteront longtemps au sein de l'entreprise après la grève.

Le camp gréviste et celui non gréviste paraissent presque identiques sur le plan de la situation familiale. Même si le camp gréviste, dans son ensemble, demeure plus jeune, les tendances semblent être les mêmes pour les deux groupes : mariés à 84 et 83 % respectivement. Ils comptent les mêmes pourcentages relativement au nombre de dépendants : les familles n'ayant aucun enfant à charge représentent 30 % des cas chez les grévistes et 32 % chez les non-grévistes. Par ailleurs, la présence de un à deux enfants est similaire, 45 et 43 % des cas, *etc.* En somme, ces travailleurs vivent les mêmes réalités.

La diversité ethnique<sup>99</sup> se manifeste davantage du côté gréviste, et pourrait constituer une piste, comme le suggérait le *Globe and Mail*<sup>100</sup>. Les immigrants de l'Europe de l'Est y sont présents en plus grand nombre, des immigrants qui, comme l'a démontré l'historiographie, étaient davantage portés vers une approche marxiste qui était beaucoup développée en Europe de l'Est<sup>101</sup>. Mais, comme l'a rappelé Gaudreau, il y a aussi les White Ukrainians, les White Finns qui s'opposent aux Red Ukrainians et aux Red Finns<sup>102</sup>. Les travailleurs d'Europe de l'Est étant présents dans les deux camps de la grève, leur origine ne peut expliquer efficacement les motifs de leur participation. Quant aux Britanniques, divisés en deux groupes, soit les Anglais et les Écossais, ils ne sont pas de véritables immigrants et leur présence en nombre considérable dans les deux camps n'indique pas d'orientation précise, face à la grève, en vertu de leur nationalité.

En ce qui concerne les entrées et sorties des différents groupes, elles sont beaucoup moins élevées chez les loyalistes. En bout de ligne, cependant, cette mobilité géographique reste limitée pour l'ensemble des travailleurs; la plupart des groupes semblent satisfaits, si on en juge par l'unique ou les deux départs volontaires qu'ils enregistrent avant la grève. En fait, ils partent surtout lorsqu'ils sont mis à pied. Quelques-uns, peut-être plus audacieux, manifestent leur insatisfaction et quittent la compagnie pour y revenir plus tard.

L'examen de la mobilité interne des quatre groupes ne donne pas plus de satisfaction puisqu'il y a peu de changement dans les postes occupés. La plupart n'occupent qu'un seul type

---

<sup>99</sup> Sur un autre plan, notons que le long séjour au Canada des immigrants travaillant à la Lake Shore confirme que les frontières canadiennes sont peu accessibles à l'immigration à partir du début des années 1930. Voir Gouvernement du Canada, *Les artisans de notre patrimoine : la citoyenneté et l'immigration au Canada 1900-1977*, ministre des Travaux public et Services gouvernementaux du Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, 2000. Pas étonnant que la plupart des immigrants soient naturalisés canadiens; seuls 20 % ne le sont pas et se retrouvent surtout dans le camp gréviste.

<sup>100</sup> Le *Globe and Mail* affirme, à la fin décembre, que 43 % des travailleurs toujours en grève sont des immigrants. Voir « Claim Strikers of Alien Birth », (31 décembre 1941), p. 9. Cependant, la validité de ce chiffre nous semble discutable si on le compare avec les résultats compilés à partir des fiches d'embauche de la Lake Shore.

<sup>101</sup> Ian Radforth, « Finnish Radicalism in the Northern Ontario Woods », dans MacDowell et Radforth, *Working*, p. 471-488.

<sup>102</sup> Gaudreau explique comment l'échec de la grève à la Noranda, en 1934, est lié à la répartition des immigrants tant du côté gréviste que non-gréviste. Voir Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 209.

d'emploi au cours de leur séjour, bien que la mobilité soit plus élevée chez les loyalistes et, dans une moins grande mesure, chez les grévistes transfuges. Les loyalistes, visiblement proches des valeurs patronales, et les transfuges qui, par leur retour au travail, torpillent l'effort de grève, semblent avoir connu plus de mobilité dans la mine. Serait-ce un motif expliquant en partie leur loyauté à la Lake Shore? Peut-être. Mais tous les groupes comprennent un nombre certain de travailleurs qui ont connu une forte mobilité interne de sorte que cette dernière ne suffit pas pour expliquer les prises de position lors du conflit. C'est ailleurs qu'il faut chercher la véritable clef explicative.

Il s'agit ici d'une grève complexe. Pourquoi certains travailleurs y participent-ils? Pourquoi, à l'inverse, choisissent-ils d'y mettre fin ou de ne pas y participer? Leur orientation idéologique –impossible à attribuer à chacun–, expliquerait-elle à elle seule, comme le suggérait Gaudreau dans son examen de la grève de 1934 à la Noranda<sup>103</sup>, leur décision de faire ou non la grève?

### **Les emplois chez les loyalistes et les groupes de grévistes : une nouvelle piste**

Maintenant, orientons notre réflexion vers les postes détenus par les travailleurs de la Lake Shore au moment du déclenchement de la grève. Dans une mine, les foreurs constituent la raison d'être de l'industrie. La mine ne peut pas fonctionner sans eux. Les foreurs, qui forment 39 % de l'ensemble des effectifs, ont participé massivement à la grève et ont sans doute beaucoup contribué à faire durer le conflit.

En examinant leur présence dans chacun des groupes, nous constatons que près de 70 % des foreurs sont des solidaires. En effet, 279 foreurs demeurent sur les piquets de grève jusqu'à la

---

<sup>103</sup> Gaudreau, *L'histoire des mineurs du Nord*, p. 210.

fin officielle du conflit. Les autres se répartissent ainsi : 19 % chez les vaincus (76 individus), à peine 5 % chez les transfuges (23 individus) et un dernier groupe de 29 loyalistes (7 %). Les foreurs joignent donc massivement le camp gréviste. Leur emploi de foreurs et d'aide-foreurs explique, plus que tout autre facteur, leur position lors du conflit. Cela nous amène d'ailleurs à suggérer l'idée d'une solidarité entre travailleurs de même métier. Cette forme de solidarité s'observe-t-elle pour d'autres métiers?

Les boiseurs, travailleurs spécialisés du fond, forment certes un petit groupe à la Lake Shore, ils ne sont que 26 au moment du déclenchement de la grève. Mais ils partagent, avec les foreurs, le travail sous terre et les mêmes conditions tels les primes au rendement, un environnement de travail isolé et dangereux, de même que deux quarts de travail en rotation. Les boiseurs se répartissent à près de 70 % chez les grévistes solidaires, (18); ils adoptent ainsi, comme les foreurs, une prise de position commune au début du conflit, car aucun boiseur ne joint d'abord les travailleurs loyalistes.

Qui s'étonnera, par ailleurs, que les contremaîtres demeurent loyaux à l'entreprise<sup>104</sup> et forment même près du quart des loyalistes? Neuf contremaîtres sur 44 seulement participeront à l'effort de grève, et ce, à des degrés variés : sept transfuges, un seul chez les solidaires, puis un dernier chez les vaincus. Il ne faut pas en être surpris. Leur position avantageuse dans l'entreprise est redevable au bon vouloir patronal.

Passons maintenant aux postes spécialisés. Ils sont surtout présents chez les loyalistes et les transfuges que nous réunirons en les désignant de non-grévistes. Ainsi, les 21 électriciens sont peu nombreux à rejoindre les grévistes vaincus et solidaires<sup>105</sup>. Les ingénieurs, à leur tour, sont

---

<sup>104</sup> Gaudreau avait noté le même phénomène à la Noranda. Voir *ibid.*, p. 197.

<sup>105</sup> Il en va de même des travailleurs non spécialisés de jour qui se retrouvent surtout chez les loyalistes et les transfuges.

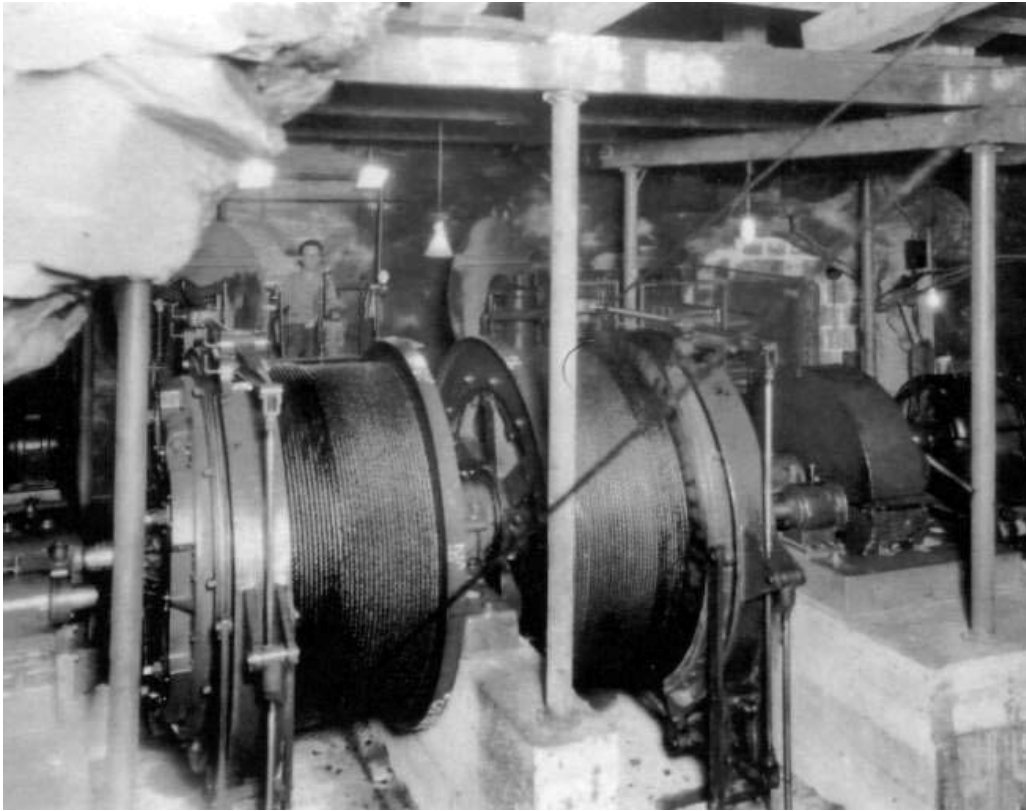
tous loyalistes. En somme, ces spécialistes, travaillant de jour, semblent peu attirés par la grève et ses enjeux.

Trois groupes de travailleurs spécialisés, soit les machinistes, les mécaniciens et les machinistes d'extraction ont attiré notre attention parce qu'ils sont, plus que les autres, susceptibles de travailler sous terre ou à la surface. Nous avons voulu, en terminant, examiner leur lieu de travail afin de voir si cela aurait pu avoir une incidence sur leur implication dans le conflit, étant donné que les travailleurs du fond ont été les plus militants et qu'inversement on trouvait beaucoup de loyalistes au jour. Affichent-ils un comportement différent selon qu'ils oeuvrent sous terre ou au jour?

À première vue, de telles divergences apparaissent clairement chez les machinistes d'extraction, ces conducteurs d'engin de levage si essentiels aux activités minières. Le sort des mineurs transportés dans les cages d'ascenseur qu'ils actionnent avec doigté dépend souvent de ces travailleurs, fort respectés dans le milieu. À la Lake Shore, ils se divisent clairement entre grévistes et non-grévistes : 12 loyalistes, un transfuge, deux vaincus et neuf solidaires. Le retour au travail de quelques transfuges et vaincus marque sans doute une brèche dans le mouvement syndical, brèche que l'entreprise avait pris soin d'entretenir depuis longtemps grâce à une attention bien spéciale. En effet, avec certains contremaîtres, ils sont les seuls travailleurs à bénéficier, au cours des années 1930, de vacances payées.

Néanmoins, des 24 machinistes d'extraction, un seul travaillerait sous terre, si on en croit son numéro d'employé, inférieur à 1 000. En effet, l'entreprise, dans sa gestion du personnel, attribue d'habitude un nombre supérieur à 1 000 aux employés au jour et inférieur à 1 000 au personnel du fond; le mineur muté de jour reçoit même un nouveau numéro. Pourtant, il semble fort peu probable qu'un seul machiniste ait été affecté sous terre en raison de la présence de deux puits et de la rotation obligée des quarts de travail. Il devrait y avoir, au moins, de six à huit

PHOTO 17 : Un machiniste d'extraction oeuvrant sous terre



Tous les machinistes d'extraction (*hoistman*) ne travaillent pas au jour. La Lake Shore compte aussi quelques puits creusés sous terre qui ont été rendus nécessaires pour aller plus creux et adapter l'angle de descente en fonction des couches minéralisées. Ces puits requièrent la présence de machinistes d'extraction comme ce dernier du nom de J. Germa qui travaillait à la Kirkland Lake Gold Mine à près de 2 500 pieds sous terre (Museum of Northern History).

machinistes d'extraction. Même en travaillant sous terre, ces employés auraient conservé un numéro supérieur à 1 000 de sorte qu'il nous est impossible de localiser leur lieu de travail et conséquemment, de vérifier notre hypothèse. Le fait que les contremaîtres, pourtant fort nombreux dans les galeries, détiennent tous un numéro d'employé supérieur à 1 000, va dans le même sens. La pratique de numérotation des employés ne s'applique pas à tous les employés et nous empêche d'aller plus loin dans notre examen de l'influence du lieu de travail sur les comportements ouvriers lors de la grève.

## Conclusion

Cette étude a permis de bien suivre le déroulement du conflit en distinguant six groupes d'individus et leur contribution. L'interprétation manichéenne qui mettait en scène, jusqu'à maintenant, les bons grévistes et les autres, de même que certains éléments-clef du récit de cette grève doivent être mis de côté. La compréhension du conflit, grâce à l'analyse des fiches de service de la principale entreprise impliquée, s'en trouve bonifiée.

La grève de Kirkland Lake est considérée comme une étape importante dans la lutte pour l'obtention de législations protégeant les travailleurs<sup>106</sup>. Citée par maints historiens, elle illustre la volonté des travailleurs de participer au processus de gestion du travail en modifiant les relations entre employeurs et employés<sup>107</sup>. Certes, l'ampleur de la grève qui mobilise au départ 4 000 travailleurs et sa durée de trois mois peuvent avoir eu un impact suffisant pour favoriser l'avancement de législations protégeant les travailleurs. Avancement qui se traduit, en 1944, par la loi PC 1003 qui reconnaît les droits à la négociation collective et à la reconnaissance du syndicat par les employeurs. Mais cette grève fut rongée, jour après jour, par un retour progressif

---

<sup>106</sup> MacDowell, *Remember*, préface, p. v.

<sup>107</sup> *Ibid.*, p. viii.

et discret au travail. Sur ce plan, la grève de Kirkland Lake ne fut pas aussi efficace qu'on l'a prétendu. Les dirigeants d'entreprise et, par ricochet, les gouvernements, en ont été bien conscients si on en juge par les informations scrupuleusement consignées sur les fiches de la Lake Shore.

Les causes de cet échec ne seraient pas uniquement provoquées par la conjoncture politique. L'examen minutieux des fiches du personnel révèle une situation différente de celle décrite par les historiens et les organisateurs syndicaux : cette solidarité ouvrière, au fil des semaines, est apparue fragile, si l'on croit la situation à la Lake Shore. Cela n'a toutefois pas empêché certains grévistes de faire preuve d'une farouche détermination.

Ce qui nous a étonnée, c'est une certaine solidarité de métier qui est apparue clairement, distinguant nettement les travailleurs loyalistes des autres. Au déclenchement du conflit, les travailleurs du fond sont massivement sur les piquets de grève tandis que chez ceux du jour se recrute l'essentiel des travailleurs loyaux à l'entreprise. Bien que les indémontrables convictions idéologiques de chacun ont exercé un rôle pour départager le transfuge du vaincu du solidaire, l'environnement immédiat de travail semble avoir pesé plus lourdement sur la prise de position face à la grève que le simple fait d'être tous salariés. Et la mine présente plusieurs types de conditions de travail qui sont autant de facteurs de désunion. Ceux du jour et ceux du fond se distinguent nettement, Gaudreau l'a bien démontré au chapitre trois. Les deux quarts de travail en rotation de nombreux travailleurs du fond s'opposent au seul quart des travailleurs de jour et aux trois quarts de travail en rotation des employés du moulin. Sous terre, les primes au rendement sont répandues, mais sont totalement absentes pour les autres qui peuvent, en revanche, profiter des heures supplémentaires. Certes, l'amélioration des conditions de travail ne constituait pas l'enjeu de ce conflit mais les conversations, les échanges et les liens d'amitié qui solidarisent ont été différents selon que l'on travaille en atelier, au jour ou sous terre.

Comme ces travailleurs ne partageaient pas le même quotidien, ni la même intensité du travail, il fut sans doute bien difficile de faire front commun. Dans cette perspective, la durée de cette grève nous paraît être une prouesse. Il faut souligner aussi que les travailleurs sont apparus comme les véritables acteurs de cette histoire, notamment quand vint le temps du retour au travail. Malgré la défaite, ils tardent à rentrer au travail et s'obstinent à réclamer leur droit à la reconnaissance syndicale –certains même près de trois mois après.

Toutefois, leur quotidien et leurs réflexions lors du conflit nous échappent encore. Les salaires, les conditions de travail, les absences et les accidents de travail sont quelques-unes des questions qui devront être analysées pour approfondir cette étude qui, loin de constituer un point final, n'est qu'un point de départ d'une réflexion à poursuivre.

## ANNEXE A

## Évolution quotidienne du rapport de force lors de la grève à la Lake Shore, du 18 novembre au 9 mai 1942

Date	Travailleurs		Date	Travailleurs	
	Sur les piquets de grève	Au travail		Sur les piquets de grève	Au travail
18 nov	818	155	19 nov	818	155
20 nov	803	159	21 nov	788	183
22 nov	754	215	23 nov	754	215
24 nov	726	243	25 nov	712	251
26 nov	704	257	27 nov	698	262
28 nov	692	266	29 nov	688	268
30 nov	688	268	1 déc	681	274
2 déc	678	276	3 déc	677	277
4 déc	674	278	5 déc	669	284
6 déc	664	286	7 déc	664	286
8 déc	664	287	9 déc	653	288
10 déc	653	288	11 déc	651	289
12 déc	651	289	13 déc	651	289
14 déc	651	289	15 déc	650	290
16 déc	649	290	17 déc	648	291
18 déc	648	291	19 déc	648	291
20 déc	648	291	21 déc	648	291
22 déc	640	295	23 déc	640	295
24 déc	640	295	25 déc	640	295
26 déc	638	296	27 déc	637	297
28 déc	637	297	29 déc	636	297
30 déc	634	297	31 déc	633	297
1 jan	633	297	2 jan	626	298
3 jan	626	298	4 jan	626	298
5 jan	621	299	6 jan	619	299
7 jan	617	300	8 jan	613	301
9 jan	613	301	10 jan	612	301
11 jan	612	301	12 jan	611	301
13 jan	610	302	14 jan	610	302
15 jan	610	302	16 jan	610	302
17 jan	609	302	18 jan	609	302
19 jan	609	303	20 jan	608	303
21 jan	608	304	22 jan	608	304
23 jan	606	305	24 jan	603	306
25 jan	603	306	26 jan	599	309
27 jan	596	311	28 jan	595	314
29 jan	591	316	30 jan	586	319
31 jan	586	320	1 fév	586	320
2 fév	581	322	3 fév	579	324
4 fév	576	327	5 fév	574	329
6 fév	572	329	7 fév	568	332
8 fév	568	332	9 fév	563	335
10 fév	559	335	11 fév	550	341

12 fév	539	352	13 fév	526	354
14 fév	525	355	15 fév	525	355
16 fév	486	377	17 fév	465	387
18 fév	454	395	19 fév	452	396
20 fév	446	397	21 fév	439	403
22 fév	439	403	23 fév	306	510
24 fév	294	516	25 fév	277	518
26 fév	262	529	27 fév	244	529
28 fév	239	541	1 mars	239	541
2 mars	196	576	3 mars	190	580
4 mars	179	583	5 mars	171	585
6 mars	167	587	7 mars	162	589
8 mars	162	589	9 mars	160	589
10 mars	156	593	11 mars	151	594
12 mars	142	597	13 mars	137	598
14 mars	137	598	15 mars	137	598
16 mars	130	601	17mars	126	603
18 mars	119	608	19 mars	115	608
20 mars	114	608	21 mars	113	608
22 mars	113	608	23 mars	103	614
24 mars	92	620	25 mars	89	623
26 mars	82	626	27 mars	78	626
28 mars	76	628	29 mars	76	628
30 mars	71	630	31 mars	66	632
1 avril	62	634	2 avril	61	634
3 avril	60	635	4 avril	60	635
5 avril	60	635	6 avril	57	635
7 avril	55	636	8 avril	52	639
9 avril	51	640	10 avril	49	641
11 avril	49	641	12 avril	49	641
13 avril	49	641	14 avril	47	641
15 avril	47	641	16 avril	46	642
17 avril	46	642	18 avril	46	642
19 avril	46	642	20 avril	45	642
21 avril	44	643	22 avril	44	643
23 avril	44	643	24 avril	44	643
25 avril	44	643	26 avril	44	643
27 avril	44	643	28 avril	34	648
29 avril	34	648	30 avril	34	648
1 mai	31	649	2 mai	31	649
3 mai	31	649	4 mai	31	649
5 mai	31	649	6 mai	31	649
7 mai	31	649	8 mai	31	649
9 mai	0	652			

## ANNEXE B

## Principales caractéristiques des groupes de grévistes et des travailleurs demeurés fidèles à l'entreprise

	Loyalistes	Transfuges	Vaincus	Solidaires
<b>Âge moyen</b>	39 ans	39 ans	34 ans	38 ans
<b>Statut civil</b>	mariés à 90 % (139 cas sur 155)	mariés à 82 % (106 cas sur 130)	mariés à 83 % (114 cas sur 138)	mariés à 86 % (466 cas sur 544)
<b>Enfants à charge</b>	oui, 72 %, (entre 1 et 2, mais quelques grandes familles allant jusqu'à 8 enfants)	oui, 60 % (entre 1 et 2, une trentaine de familles allant de 3 à 8 enfants)	oui, 62 % (entre 1 et 2 ; une dizaine de familles de 3 enfants)	oui, 75 % (entre 1 et 2 ; quelques familles allant de 3 à 5 enfants)
<b>Famille à Kirkland Lake</b>	oui, 92 %	oui, 88 %	oui, 86 %	oui, 83 %
<b>Origine ethnique</b>	Canadiens 60 % Anglais 24 % Écossais 10 % Autres (Eur. de l'Ouest) 6 %	Canadiens 60 % Anglais 15 % Écossais 15 % Eur. de l'Est 8 % Autres (Eur. de l'Ouest) 2 %	Canadiens 62 % Anglais 12 % Écossais 3 % Eur. de l'Est 22 % Autres (Américains) 1 %	Canadiens 53 % Anglais 11 % Écossais 6 % Eur. de l'Est 27 % Autres (Eur. de l'Ouest) 3 %
<b>Nombre d'années au Canada chez les immigrants</b>	tous + de 9 ans	tous + de 10 ans	tous + de 9 ans	tous + de 10 ans, (sauf 7 cas sur 253)
<b>Expérience de travail dans une mine</b>	66 % d'entre eux	52 % d'entre eux	59 % d'entre eux	67 % d'entre eux
<b>Années de service avant le début de la grève</b>	52 % au-delà de 10 ans 29 % entre 5 et 10 ans 19 % moins de 5 ans, (dont 6 %	54 % au-delà de 10 ans 20 % entre 5 et 10 ans 26 % moins de 5 ans, (dont 13 %	25 % au-delà de 10 ans 35 % entre 5 et 10 ans 40 % moins de 5 ans, (dont 19 %	38 % au-delà de 10 ans 35 % entre 5 et 10 ans 27 % moins de 5 ans, (dont 10 %

	<i>embauchés dans l'année précédant la grève)</i>	<i>embauchés dans l'année précédant la grève)</i>	<i>embauchés dans l'année précédant la grève)</i>	<i>embauchés dans l'année précédant la grève)</i>
<b>Départs avant la grève</b>	<i>aucun : 60 % un : 23 % deux : 10 % trois : 4 % quatre : 2 % cinq et + : 1 %</i>	<i>aucun : 64 % un : 27 % deux : 6 % trois : 2 % quatre : 1 % cinq et + : 0 %</i>	<i>aucun : 46 % un : 31 % deux : 14 % trois : 5 % quatre : 2 % cinq et + : 2 %</i>	<i>aucun : 55 % un : 26 % deux : 12 % trois : 4 % quatre : 2 % cinq et + : 1 %</i>
<b>Motifs de départs consignés (en ordre d'importance)</b>	<i>mises à pied économiques départs volontaires licenciements disciplinaires</i>	<i>mises à pied économiques licenciements disciplinaires départs volontaires</i>	<i>licenciements disciplinaires départs volontaires mises à pied économiques</i>	<i>mises à pied économiques licenciements disciplinaires départs volontaires</i>
<b>Années de travail après la grève</b>	<i>61 % + de 10 ans</i>	<i>39 % + de 10 ans</i>	<i>17 % + de 10 ans</i>	<i>23 % + de 10 ans</i>

# BIBLIOGRAPHIE

compilée par Sophie Blais

## I. Sources primaires

### ☒ *Sociétés minières : la Lake Shore Gold Mines*

Fiches d'embauche et de service de la Lake Shore Gold Mines, 1926-1968

.échantillon au hasard 1 sur 10 (1 030 individus examinés).

.les travailleurs présents lors de la grève; 1 054 travailleurs examinés et répartis ainsi : 31 dont le patronyme commence par A, 102 par B, 99 par C, 60 par D, 6 par E, 28 par F, 51 par G, 64 par H, 1 par I, 28 par J, 48 par K, 56 par L, 148 par M, 16 par N, 24 par O, 41 par P, 52 par R, 103 par S, 25 par T, 1 par U, 15 par V, 49 par W, 5 par Y et 1 par Z.

Décompte mensuel des accidents de travail : 1933, 1934 et 1935. Ce décompte, porté sur des feuilles volantes, était produit au fur et à mesure que les accidents avaient lieu et indiquait, outre le nom du travailleur et la date de l'accident, le nom du contremaître responsable.

*Permanent Partial Disability*, 1923-1950. Chaque accident menant à une perte permanente de jouissance faisait l'objet d'un bilan des différentes sommes versées sous forme d'indemnités par la Workmen Compensation Board of Ontario tant à l'accidenté qu'au service médical de la Lake Shore.

Rapports des accidents de travail : 1932, 1933, 1934 et 1935 (échantillon lettres A et B). Il s'agit de huit chemises classées par ordre alphabétique. À chaque accident est attribué un numéro de dossier utilisé dans la correspondance entre la compagnie et la WCBO. On y trouve aussi le même bilan des sommes versées décrites pour la source précédente. Ces rapports sont présentés de manière exhaustive au chapitre quatre.

*W[orkmen] C[ompensation] B[oard]*. Il s'agit de registres des accidents de travail et des quarts de travail perdus. Le premier couvre les années 1932 à 1948, et le deuxième, 1949 à 1960. On y consigne notamment le numéro de dossier de chacun des rapports d'accident.

### ☒ *Sociétés minières : la Wright-Hargreaves Gold Mines*

Livres de paie, 1934-1937 (série pratiquement complète). Chaque période de paie couvre environ une trentaine de pages et chaque page peut contenir la feuille de temps de trente travailleurs répartis en trois groupes (les travailleurs de jour, du fond et le personnel-cadre et employés de bureau) et classés en ordre croissant du numéro d'employé.

### ☒ *Ministère des Mines de l'Ontario*

Rapport annuel du ministère : description des activités annuelles des sociétés minières, celles de la Lake Shore (LS) et de la Wright-Hargreaves (WH)

1914 WH : p. 169; 1915 LS : p. 146; 1916 LS : p. 82; 1917 LS : p. 96-97; WH : p. 98; 1918 LS : p. 103-104, WH : p. 105; 1919 LS : p. 118-120, WH : p. 121-122; 1920 LS : p. 79, WH : p. 80; 1921 LS : p. 84-85, WH : p. 87; 1922 LS : p. 41,

WH : p. 44-51; 1923 LS : p. 44, WH: p. 47; 1924 LS p. 34-39, WH : p. 38; 1925 LS : p. 126-128, WH : p.130-131; 1926 LS : p. 112-113, WH : p. 131-133; 1927 LS : p. 117-118, WH : p.140-141; 1928 LS : p. 122-123, WH : p. 154-156; 1929 LS : p. 124-127, WH : p. 155-156; 1930 LS : p. 108-111, WH : p. 132-135; 1931 LS : p. 86-88, WH : p. 101-103; 1932 LS : p. 76-78, WH : p. 93-96; 1933 LS : p. 77-80, WH : p. 96-98; 1934 LS : p. 82-85, WH : p. 105-108; 1935 LS : p. 110-113, WH : p. 151-154; 1936 LS : p. 123-126, WH : p. 169-172; 1937 LS : p. 158-162, WH : p. 217-220; 1938 LS : p. 149-153, WH : p. 226-228; 1939 LS : p. 137-140, WH : p. 215-219; 1940 LS : p. 146-150, WH : p. 215-219; 1941 LS : p. 66-72, WH : p. 143-147; 1942 LS : p. 130-135, WH : p. 212-216; 1943 LS : p. 131-136, WH : p. 199-203; 1944 LS : p. 116-121, WH : p. 165-169; 1945 LS : p. 50-55, WH : p. 94-98; 1946 LS : p. 41-45, WH : p. 79-81; 1947 LS : p. 47-50, WH : p. 90-92; 1948 LS : p. 49-53, WH : p. 93-95; 1949 LS : p. 40-43, WH : p. 81-83; 1950 LS : p. 35-39, WH : p. 79-82; 1951 LS : p. 35-38-43, WH : p. 77-79; 1952 LS : p. 35-39, WH : p. 78-81; 1953 LS : p. 35-39, WH : p. 84-85; 1954 LS : p. 42-46, WH : p. 100-104; 1955 LS : p. 41-46, WH : p. 93-96; 1956 LS : p. 42-46, WH : p. 94-96; 1957 LS : p. 45-48, WH : p. 93-96; 1958 LS : p. 47-50, WH : p. 98-101; 1959 LS : p. 32-34, WH : p. 68-70; 1960 LS : p. 34-36, WH : p. 66-68; 1961 LS : p. 41-42, WH : p. 69-71; 1962 LS : p. 40-41, WH : p. 69-71; 1963 LS : p. 41-43, WH : p. 68-70; 1964 LS : p. 37-39, WH : p. 65-67; 1965 LS : p. 35-37, WH : p. 63-65; 1966 LS : p. 39-40; 1967 LS : p. 38-39; 1968 LS : p. 21-22; 1969 LS : p. 20-21.

- Report on the Mining Accidents in Ontario : liste et description des accidents mortels
  - \*1922 (bulletin 44), LS : décès de K. Englehutt, p. 26-27;
  - \*1925 (bulletin 54), LS : décès de E. Ruming, p. 30;
  - \*1926 (bulletin 59), WH : décès de W. Patriquin, p. 46-47;
    - \*1927 (bulletin 63), LS : décès de D. Noble, p. 26; WH ; décès de B. Ruzick, N. Porre et F. Dufour, p. 30-31;
    - \*1928 (bulletin 67), LS ; décès de J.J. Robinson, p. 35-36; WH : décès de F. Buch et J. Bizub, p. 43-45;
    - \*1929 (bulletin 71), LS : décès de D. McDonald et J. Burton, p. 33-34; WH : décès de H. Melong et K Taavitsaien, p. 41;
    - \*1930 (bulletin 75), LS : décès de W. Orminison, H. Lewington, R. Nicholson, F. Reaux et R. Arthur, p. 31-34; WH : décès de G. Koskela et A. McQuaig, p. 35-36;
    - \*1931 (bulletin 81), LS : décès de M. Walker, A. Micoli, A. Battistone et E. Adams, p. 30-32; WH : décès de M. Casey, S. Ragus et R. Smith, p. 38-39;
    - \*1932 (bulletin 87), LS : décès de R. Scott, J. Michicuik, M. Sekulich, P. Baginski, J. Gibbons, C.G. Ross et R. Patterson, p. 18-20; WH : décès de A.R. MacDonald et T.P. Owens, p. 21-22;
    - \*1933 (bulletin 91), LS : décès de H. Minard, F. Dragan et J. Klimecki, p. 17-18;
    - \*1934 (bulletin 97), LS : décès de D. Lalonde, p. 22; WH : décès de W. Spjak, p. 25;
    - \*1935 (bulletin 102), LS : décès de A. Wlasniak, Albino Pontisso et de J.C Sullivan, p. 24-25;
    - \*1936 (bulletin 108), LS : décès de J. Laakkanen, M. Stinson, R. Warwick, J. Morden, J Bottrill, Albert Peterson, George Cadman, Charles Dooda, p. 38-42; WH : décès de W. Temberg, J.E Banks et B. Gop, p. 56-59;

- \*1937 (bulletin 116), LS : décès de R. Daly et de A. MacDonald, p. 42-45; WH : décès de A. J. Rupert, p. 61-62;
- \*1938 (bulletin 121), LS : décès de John Greezak, John Holubec et de Vito Vlaisavgeвич, p. 36-39; WH : décès de T.B. Booth, E.J. Labine, p. 57-61;
- \*1939 (bulletin 129), LS : décès de S. Braaten, M. Harrington, M. MacLeod, J. Kovack, S.D. Slack, W. Susla et A. Turus, p. 38-42; WH : décès de A.W. Bellamy, A. Lafleur, A. Harmala, p. 57-60;
- \*1940 (bulletin 131), LS : décès de J.B. McDonald, E. Kordic et J. Galinoc, p. 43-46; WH : décès de A.H. Bourassa, p. 62-63;
- \*1941 (bulletin 132), LS : décès de L.W. Murphy et C. R. Conroy, p. 46-49;
- \*1942 (bulletin 133), LS : décès de W. G. Chartrand et W. Smarz, p. 46-47;
- \*1943 (bulletin 135), LS : décès de F.J. Lafond, p. 36-37; WH : décès de A. David et G. Ojala, p. 47-50;
- \*1944 (bulletin 136), LS : décès de J. Breakwell p. 36-37; WH : décès de J.P.E.Samson, H. McMaster et P.J. Towtrivsky, p. 45-50;
- \*1945 (bulletin 137), WH : décès de E.W. Kurze, p. 44-45;
- \*1946 (bulletin 139), WH : décès de F.J.Mutka, p. 61-62;
- \*1947 (bulletin 140), LS : décès de L.J.C. Chouinard, p. 43;
- \*1950 (bulletin 143), LS : décès de T. D. Starr, p. 29;
- \*1951 (bulletin 144), WH : décès de L. Loney, p. 34-35;
- \*1952 (bulletin 146), LS : décès de N. Leverre, R. Pitcaithley, L. Kensy, A. Poloni et A. Soopalu, p. 31-35;
- \*1953 (bulletin, 147), LS : décès de I Stinkowij, p. 25-26; WH : décès de L.G. Murray et L. Wojcechowski, p. 32-33;
- \*1954 (bulletin 149), LS : décès de C. Whalley, p. 19-20;
- \*1956 (bulletin 153), LS : décès de W. A. Fortey, p. 29-31;
- \*1959 (bulletin 159) LS : décès de S Bentley, p. 40-41; WH : décès de G. Huard et P.P. Moras, p. 56-58;
- \*1964 (bulletin 164), WH : décès de E. Duchesne et D. Yaworski, p. 34-36.

#### ☒Archives syndicales

Archives de l'Université Laurentienne, Bibliothèque Jean-Noël-Desmarais; les fonds suivants ont été dépouillés :

- P019 Mike Solski;
- P020 USWA Timmins;
- P026 International of Union of Mine Mine & Smelter Workers;
- P034 Canadian Mining Journal;
- P035 Nelson Tibeault;
- P048 Gilbert Gilchrist;
- P059 Jim Tester;
- P0120 Wayne Tibeault.

#### ☒Articles du *Globe and Mail* et du *Canadian Mining Journal*

- « 9 More Miners Return to Work », *The Globe and Mail*, (9 décembre 1941), p. 9.
- « 1 257 Working Despite Strike », *The Globe and Mail*, (10 décembre 1941), p. 8.
- « Claim Strikers of Alien Birth », *The Globe and Mail*, (31 décembre 1941), p. 9.
- BROWNING, J.C., « Mining in Ontario, 1942 », *Canadian Mining Journal*, (février 1943). p. 81-83.

- JEFFERS, Wellington, « Gold Camp Strikes Might Bring Head in US Views of Influential Group who Want Imports of Gold Reduced to Trickle During Wartime », *The Globe and Mail*, (21 octobre 1941), p. 16.
- « Kirkland Lake Mines Outline Labor Case to 75 000 Shareholders : Twelve Properties, Employing 4680 Men, Sponsor Booklet Telling Why they Took Firm Stand Against Affiliate of CIO », *The Globe and Mail*, (23 octobre 1941), p. 15.
- « Kirkland Lake Strike is Over, Union Reports : Called off in Interest of Unity in Time of War, Says Statement », *The Globe and Mail*, (12 février 1942), p. 1 et 7.
- « Labour Situation in Kirkland Lake : Mine Operators Tell their Story », *Canadian Mining Journal*, (novembre 1941), p. 774-780.
- « Many Jobless After Strike », *The Globe and Mail*, (jeudi, 23 avril 1942), p. 2.
- « Miners Desiring to Work Advised to Report », *The Globe and Mail*, (12 décembre 1941), p. 7.
- « Miners at Kirkland Lake Slugged by Gang of 60 », *The Globe and Mail*, (28 janvier 1942), p. 15.
- « Not 75 Work, Says Union, 900, Operators State », *The Globe and Mail*, (21 novembre 1941), p. 3.
- « Ontario Gold Output 26,153,867 for Quarter », *The Globe and Mail*, (11 mai 1942), p. 23.
- « Re-Employment of Miners Told », *The Globe and Mail*, (4 mars 1942), p. 8.
- « Two Mines are Closed Down by Strike at Kirkland Lake », *The Globe and Mail*, (20 novembre 1941), p. 1 et 7.
- « This, the CIO Did », *The Globe and Mail*, (13 février 1942), p. 6.
- « Will Adhere to Seniority », *The Globe and Mail*, (17 février 1942), p. 18.

## II : HISTOIRE GÉNÉRALE DE KIRKLAND LAKE ET DES VILLES MINIÈRES DU NORD

- ANGUS, Charlie et Louie PALU, *Mirrors of Stone : Fragments from the Porcupine Frontier*, Toronto, Between the Lines, 2001.
- BALDWIN, Doug, « A Study in Social Control : The Life of the Silver Miner in Northern Ontario », *Labour/Le Travailleur*, (1977), p. 79-106.
- BALDWIN, Doug et John A. DUNN, *Cobalt. A Pictorial History of the Development of Silver Mining*, Cobalt, Highway Book Shop, 1988, 72 p.
- BARNES, Micheal, *The Town that Stands on Gold*, Cobalt, Highway Book Shop, 1978, 192 p.
- BARNES, Michael, *A Souvenir of Kirkland Lake*, Kirkland Lake, Chamber of Commerce, 1981.
- BARNES, Michael, *Fortunes in the Ground : Cobalt, Porcupine and Kirkland Lake*. Eric, Boston Mill Press, 1986. p. 163 -221.
- BARNES, Michael, *Kirkland Lake, Ontario*, St-Catherines, Looking Back Press, 1994, 128 p.
- BEACH, Noel, « Nickel Capital : Sudbury and the Nickel Industry, 1905-1925 », *Laurentian University Review/Revue de l'Université Laurentienne*, vol. 6, n° 3 (juin 1974), p. 55-74.
- BERTRAND, André, *Inventaire des mines, concessions et compagnies minières de la région de Kirkland Lake, 1902-1945*, Sudbury, Institut nord-ontarien de recherche et de développement, 1998, 72 p.
- BERTULLI, Margaret et Rae SWAN, *A Bit of the Cliff : A Brief History of the Town of Copper Cliff, Ontario (1901-1972)*, Copper Cliff, Copper Cliff Museum, 1982, 102 p.

- BOUCHARD, Daniel, « Pollution, Science et Pouvoir : L'histoire du désastre écologique à Sudbury (1883-1945). Derrière l'écran de fumée », Ph. D. (histoire), Université d'Ottawa, 2003.
- BRASCH, Hans, *A Miner's Chronicle : Inco Ltd. And The Unions 1944-1997*, Sudbury, Journal Printing, 1999.
- BRAY, Matt et Ashley THOMSON (dir.), *At the End of the Shift : Mines and Single-Industry Towns in Northern Ontario*, Toronto, Dundurn Press, 1993, 208 p.
- COWAN, Bob, *Sir Harry Oakes, 1874-1943 : An Accumulation of Notes*, Cobalt, Highway Book Shop, 2000, 264 p.
- DE LA RIVA, Paul, *Mine de rien. Les Canadiens français et le travail minier à Sudbury, 1886-1930*, Sudbury, Prise de parole, 1998, 239 p.
- DENNIE, Donald, *À l'ombre de l'Inco*, Ottawa, Presses de l'Université d'Ottawa, 2001, 286 p.
- DUPUIS, Serge, « Des mineurs travaillants et dociles : les Polonais de la Lake Shore de Kirkland Lake (1927-1968) », *Actes de la 13<sup>e</sup> Journée Sciences et Savoirs*, Julie Boissonneault et Marie Bernier (dir.), Sudbury, ACFAS-Sudbury, 2007, p. 139-160.
- GAUDREAU, Guy (dir.), *Les ouvriers mineurs de la région de Sudbury, 1886-1930*, numéro spécial de la *Revue du Nouvel-Ontario*, vol. 17, (1995), 146 p.
- GAUDREAU, Guy (dir.), *L'histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois, 1886-1945*, Sainte-Foy, Septentrion, 2003, 296 p.
- GERVAIS, Gaétan, « Le réseau ferroviaire du Nord-Est de l'Ontario, 1881-1931 », *Laurentian University Review/Revue de l'Université Laurentienne*, 13, 2 p. 35-63.
- GERVAIS, Gaétan, Matt BRAY et Ernest EPP (dir.), *Un vaste et merveilleux pays. Histoire illustrée du nord de l'Ontario*, Sudbury et Thunder Bay, Université Laurentienne et Université Lakehead, 1984, 205 p.
- HOGAN, Brian F., *Cobalt : Year of the Strike 1919*, Cobalt, Highway Book Shop, 1978, 185 p.
- JAWORSKY, Bernie, *Lamps Forever Lit : A Memorial to Kirkland Lake Area Miners*, Calgary, Cambria Publishing, 2001, 256 p.
- LARABIE, Serge, « Une étude sur les familles d'origine britannique dans la région minière de Sudbury, 1901 », mémoire de spécialisation en histoire, Université Laurentienne, 2006, 38 p.
- LASKIN, Susan L., « L'exploitation des ressources du Bouclier », dans *Atlas historique du Canada III : Jusqu'au cœur du XX<sup>e</sup> siècle 1891-1961*, Donald Kerr et Deryck W. Holdsworth (dir.), Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1990, planche 16.
- LEBOURDAIS, D.M., *Sudbury Basin : The Story of Nickel*, Toronto, The Ryerson Press, 1953, 210 p.
- PAIN, S.A., *Three Miles of Gold : The Story of Kirkland Lake*, Toronto, Ryerson Press, 1960, 109 p.
- PALU, Louie et Charlie ANGUS, *Industrial Cathedrals of the North. Les Cathédrales industrielles du Nord*, Sudbury et Toronto, Between the Lines/Prise de parole, 1999, 90 p.
- PELLETIER, Jean-Yves, *Kirkland Lake*, Ottawa, Centre franco-ontarien de ressources pédagogiques/ C.F.O.R.P., 1988.
- REILLY, Karey, « Les Italiens de Copper Cliff, 1886-1912 », *Revue du Nouvel-Ontario*, vol. 17, (1995), p. 49-76.
- REILLY, Karey, « Mobilité transatlantique et mobilité continentale : le cas des Italiens de Copper Cliff, 1886-1914 », M.A. (histoire), Université Laurentienne, 1996, 167 p.

- REILLY, Karey, « Mobilité transatlantique et mobilité continentale avant la Première Guerre Mondiale : les Italiens de Copper Cliff », dans Gaudreau (dir.), *L'histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois, 1886-1945*, Sainte-Foy, Septentrion, 2003, p. 93-115.
- ROBERTS, Wayne, *Bob Miner and Union Organizing in Timmins, Kirkland Lake and Sudbury*, Labor Studies Program, McMaster University, *Miner's Life*, 1979, 18 p.
- ROBINSON, Michelle, « La communauté finlandaise dans le Nord-Ontario, 1901 », mémoire de spécialisation en histoire, Université Laurentienne, 2000, 65 p.
- ROUSSEAU, Manon, « La mécanisation et l'organisation du travail dans les mines de l'INCO, 1886-1930 », mémoire de spécialisation en histoire, Université Laurentienne, 1996, 76 p.
- SAARINEN, Oiva, *Between a Rock and a Hard Place*, Waterloo, Wilfrid Laurier University Press, 1999.
- SMITH, Philip, *Harvest from the Rock : A History of Mining in Ontario*, Toronto, Macmillan, 1986, 346 p.
- STELTER, Gilbert A., « The Origins of a Company Town : Sudbury in the Nineteenth Century », *Laurentian University Review/Revue de l'Université Laurentienne*, 3, 1 (février 1971), p. 3-37.
- STELTER, Gilbert A., « Community Development in Toronto's Commercial Empire: The Industrial Towns of the Nickel Belt, 1883-1931 », *Laurentian University Review/Revue de l'Université Laurentienne*, 6, 3, (juin 1974), p. 3-53.
- VANDER MEULEN, Jason. « Autonomous Toil : A Working Class History of Mond Nickel Mine-Workers in Northern Ontario, 1901-1910 », M.A. (histoire), Université Laurentienne, 2003.
- WALLACE, Carl M. et Ashley THOMSON (dir.), *Sudbury : Rail Town to Regional Capital*, Toronto, Dundurn Press, 1993.
- WETJEN André et L.H.T. IRVINE, *The Kirkland Lake Story : A Pictorial History*, Kirkland Lake, Highway Book Shop, 1988, 111 p.

### III : SOURCES SECONDAIRES

- ABELLA, Irving M., « The CCL, the CCF and the Communist Party 1940-1946 » et « The International Union of Mine, Mill and Smelter Workers 1936-1948 » dans Irving M. Abella, *Nationalism, Communism and Canadian Labour*, Toronto, University of Toronto Press, 1973, p. 66-110.
- ABELLA, Irving M. (dir.), *On Strike : Six Key Labour Struggles in Canada 1919-1949*, Toronto, James Lewis & Samuel Publishers, 1974, 196 p.
- ANGUS, Charlie, « Learning the Lessons of Kirkland Lake : Dick Hunter joins the CIO », dans Charlie Angus et Susan Meurer (dir.), *Carved from the Rock. Volume II : The Miner's History Project*, Sudbury, The United Steelworkers of America, 1996, p. 36-40.
- ARMSTRONG, D. et C.A. WOLFE, *Labour Turnover : A Selected Bibliography*, Ontario Ministry of Labour, 1978.
- ARON, Cindy S., *Working at Play : A History of Vacations in the United States*, New York, Oxford University Press, 1999, 324 p.
- EVERY, Donald, « *Dangerous Foreigners* » : *European Immigrant Workers and Labour Radicalism in Canada, 1896-1932*, Toronto, McClelland and Stewart, 1979, 204 p.
- BALDWIN, John R. et Paul K. GORECKI, *Job Turnover in Canada's Manufacturing Sector, Statistics Canada*, 1989, 36 p.

- BASKERVILLE, Peter et Eric W. SAGER, *Unwilling Idlers : The Urban Unemployed and Their Families in Late Victorian Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 1998, 294 p.
- BATTAGLINI, Sandra, « Don't Go Down the Mine Mamma! Women in Production Jobs during World War II, 1942-1945 », M.A. (histoire), Université Laurentienne, 1996, 165 p.
- BLOOMFIELD, Elizabeth *et al.*, « La crise économique », dans *Atlas historique du Canada III : Jusqu'au cœur du XX<sup>e</sup> siècle 1891-1961*, Donald Kerr et Deryck W. Holdsworth (dir.), Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1990, planche 40.
- BOURASSA, Jean, *Le travailleur minier, la culture et le savoir ouvrier : quatre analyses de cas*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1982, 81 p.
- BRISSENDEN, Paul F. et Emil FRANKEL, *Labor Turnover in Industry : A Statistical Analysis*, New York, MacMillan, 1922, 215 p.
- BURTON, John F. et John E. PARKER, « Interindustry Variations in Voluntary Labor Mobility », *Industrial and Labor Relations Review*, 1969, 22 (2), p. 199-216.
- CARTER, Susan B. et Elizabeth SAVOCA, « Labour Mobility and Lengthy Jobs in Nineteenth-Century America », *Journal of Economic History*, 1990, 50 (1), p. 1-16.
- Le Congrès du Travail du Canada, *La mobilité de la main-d'oeuvre*, Commission royale d'enquête sur les perspectives économiques du Canada, septembre 1956, 11 p.
- CROSS, Gary, *A Quest for Time : The Reduction of Work in Britain and France, 1840-1940*, Berkeley et Londres, University of California Press, 1989, 330 p.
- DAOUST, Alain, « La mobilité interne des ouvriers-mineurs de l'INCO », dans Gaudreau (dir.), *L'histoire des mineurs du Nord ontarien et québécois, 1886-1945*, Sainte-Foy, Septentrion, 2003, p. 211-227.
- DE LA RIVA, « Les Canadiens-Français et le travail minier dans la région de Sudbury, 1886-1912 », *Revue du Nouvel-Ontario*, 17, (1995), p. 29-47.
- DE LA RIVA, Paul et Guy GAUDREAU, « Les ouvriers-mineurs de la région de Sudbury (1912-1930) : le cas de l'International Nickel Co. », *Revue du Nouvel-Ontario*, 17, (1995), p. 105-136.
- DUMAS, Evelyn, *Dans le sommeil de nos os. Quelques grèves au Québec de 1934 à 1944*, Ottawa, Leméac, 1971, 170 p.
- ENDICOTT, Stephen L., *Bienfait : The Saskatchewan Miners Struggle of '31*, Toronto, London et Buffalo, University of Toronto Press, 2002, 179 p.
- FORESTELL, Nancy M., « All That Glitters is Not Gold : The Gendered Dimensions of Work, Family and Community Life in the Northern Ontario Goldmining Yown of Timmins, 1909-1950 », Ph.D. (histoire), University of Toronto, 1993, 365 p.
- FORESTELL, Nancy M., « 'You Never Give Up Worrying' : The Consequences of a Hazardous Mine Environment for Working-Class Families in Timmins, 1915-1950 », dans *Changing Lives : Women in Northern Ontario*, Margaret Kechnie et Marge Reitsma-Street (dir.), Toronto, Dundurn Press, 1996, p. 199-212.
- FORESTELL, Nancy M., « Miner's Wife : Working Class Femininity in a Masculine Context, 1920-1950 », dans *Gendered Pasts*, Kathryn McPherson, Cecilia Morgan et Nancy M. Forestell (dir.), Don Mills, Oxford University Press, 1999, p. 139-157.
- GABRIEL, Christina et Laura MACDONALD, « The Hypermobile, the Mobile, and the Rest : Patterns of Inclusion and Exclusion in an Emerging North American Migration Regime », *Canadian Journal of Latin America and Caribbean Studies*, 2004, 27 (57-58), p. 67-91.
- GIBBS, G.W. et P. PINTUS, *Health and Safety in Canadian Mining Industry*, Kingston, Center for Resources Studies, 1978, 249 p.

- GOLDMAN, Daniel R., « Managerial Mobility Motivations and Central Life Interests », *American Sociological Review*, 1973, 38 (1), p. 119-125.
- GOSSELIN, Paulette, « Les accidents de travail à la Canadian Copper Co., 1900-1920 », *Revue du Nouvel-Ontario*, 17 (1995), p. 77-104.
- GOVERNEMENT DE L'ONTARIO, *Report of the Special Committee into Socio-Economic Problems of the Gold Mining Industry in Ontario*, 1954, 117 p.
- GOVERNEMENT DU CANADA, *Les artisans de notre patrimoine. La citoyenneté et l'immigration au Canada 1900-1977*, ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux, Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, 2000.
- HALLER, Max *et al.*, « Patterns of Career Mobility and Structural Positions in Advanced Capitalist Societies : a Comparison of Men in Austria, France, and the United States », *American Sociological Review*, 1985, 50 (5), p. 575-603.
- HEATH, Frances M. et Gail TESSIER, *50 Years of Labour in Algoma : Essays on Aspects of Algoma's Working-Class History*, Sault-Sainte-Marie, Algoma University College, 1978, 178 p.
- HERON, Craig, *Working in Steel : The Early Years in Canada, 1883-1935*, Toronto, McClelland and Stewart, 1988, 223 p.
- HERON, Graig, *The Canadian Labour Movement : A Short History*, Toronto, James Lorimer & Compagny Ltd., Publishers, 1996, p. 47-84.
- HERON, Graig, « Labourism and the Canadian Working Class », dans Laurel S. MacDowell et Ian Radforth (dir.), *Canadian Working Class History 1800-1991*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 2000, p. 315-341.
- HERON, Craig et Steve PENFOLD, *The Worker's Festival : A History of Labour Day in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 2005, 340 p.
- HUNNICUTT, Benjamin K., *Work Without End : Abandoning Shorter Hours for the Right to Work*, Philadelphie, 1988, 404 p.
- IGARTUA, José E., « La mobilité professionnelle des travailleurs de l'aluminium à Arvida, 1925-1940 », *Labour/ Le Travail*, 20 (automne 1987), p. 33-60.
- IGARTUA, José E., « Worker persistence, hiring policies, and the Depression in the aluminum sector : The Saguenay region Québec, 1925-1940 », *Histoire sociale- Social History*, vol. XXII, n° 43 (mai 1989), p. 9-33.
- IGARTUA, José E. et Marine de FRÉMINVILLE, « Les origines des travailleurs de l'Alcan au Saguenay, 1925-1940 », *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 37, n° 2 (septembre 1983), p. 291-308.
- IGARTUA, José E., *Arvida au Saguenay*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 1996, 273 p.
- JACOBY, Sanford M. et Sunil SHARMA, « Employment Duration and Industrial Labor Mobility in the United States, 1880-1980 », *Journal of Economic History*, 1992, 52 (1), p. 161-179.
- JENNESS, R.A., « Taux de roulement et permanence de l'emploi dans l'industrie canadienne », *Actualité économique*, 1974, 50 (2), p. 152-176.
- JODOUIN, Rémi, *En-d'ssour*, [s.l.], Éditions québécoises, 1973, 208 p.
- KEALEY, Gregory S., « Overview : The Structure of Canadian Working Class History », dans Gregory S. Kealy et W.J.C. Cherwinski (dir.), *Lectures in Canadian Labour and Working-Class History*. Editions Marquis/The Workers Union of Dumont Press Graphix, Montmagny, 1985, p. 23-38.
- KEALEY, Gregory S., « The Parameters of Class Conflict Strikes in Canada, 1891-1930 », dans Deian R. Hopkin et Gregory S. Kealey, (dir.), *Class, Community and the Labor Movement : Wales and Canada, 1850-1930*, St-John's, LLAUFU/CCFH, 1989, p. 213-249.

- KEALEY, Gregory S. et Douglas CRUIKSHANK, « Strikes in Canada, 1891-1950 » dans Gregory S. Kealy (dir.), *Workers and Canadian History*, Montréal et Kingston, McGill's-Queen's University Press, 1995, p. 345-418.
- KNIESNER, Thomas J., « The Full-Time Workweek in the United States, 1900-1970 », *Industrial and Labor Relations Review*, 1976, vol. 30 (1), p. 3-15.
- KUZ, Tony J., *How Long Do People Stay in a Single Ressource Community? : a Study of Thompson, Manitoba*, Winnipeg, Institute of Urban Studies, 1984, 32 p.
- LANDINSKY, Jack, « Occupational Determinants of Geographic Mobility Among Professional Workers », *American Sociological Review*, 1967, 32 (2), p. 253-264.
- LANKTON, Larry, *Cradle to Grave : Life, Work and Death at the Lake Superior Copper Mines*, New York, Oxford University Press, 1991, p. 219-243.
- LECKIE, Norman, Gordon BETCHERMAN et Keith NEWTON, *Le roulement de la main-d'oeuvre dans l'industrie ontarienne*, Hull, Centre d'édition du gouvernement du Canada, 1980, 38 p.
- LEYTON, Elliott, *Dying Hard : The Ravages of Industrial Carnage*, Toronto, McClelland & Stewart, 1975, 141 p.
- LIN, Zhengxi, *Mouvements de la main-d'oeuvre et adaptation au marché du travail en Ontario de 1978 à 1993*, Ottawa, Statistique Canada, 1997, 29 p.
- LIN, Zhengxi, *Foreign-Born vs. Native-Born Canadians : a Comparison of their Inter-Provincial Labour Mobility*, Ottawa, Statistics Canada, 1998, 33 p.
- LORENTSEN, Edith et Evelyn WOOLNER, *Fifty Years of Labour Legislation in Canada*, Canada, Department of Labour, 1950.
- MacDOWELL, Laurel Sefton, « After the Strike : Labour Relations in Oshawa, 1937-1939 », dans Laurel S. MacDowell et Ian Radforth (dir.), *Canadian Working Class History 1800-1991*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 2000, p. 505-523.
- MacDOWELL, Laurel Sefton, « The Formation of the Canadian Industrial Relations System during World War Two », dans Laurel S. MacDowell et Ian Radforth (dir.), *Canadian Working Class History 1800-1991*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 2000, p. 526-544.
- MacDOWELL, Laurel Sefton, *'Remember Kirkland Lake' : The Gold Miners Strike of 1941-1942*, Toronto, Canadian Scholar's Press Inc., 2001 (1983), 292 p.
- MacMILLAN, J.A., J.R. TULLOCK et D. O'BRIEN, *Determinants of Labour Turnover in Canadian Mining Communities*, University of Manitoba, Center for Settlement Studies, 1972.
- MacPHERSON, Murdo et Deryck W. HOLDSWORTH, « Les effets de la crise sur la population », dans *Atlas historique du Canada III : Jusqu'au cœur du XX<sup>e</sup> siècle 1891-1961*, Donald Kerr et Deryck W. Holdsworth (dir.), Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 1990, planche 41.
- McCALLUM, Margaret E. « Corporate Welfarism in Canada, 1919-1939 », *Canadian Historical Review*, vol. 71 n°1 (mars 1990), p. 46-79.
- MERCIER, Renald, *Sur terre et sous terre*, Val-d'Or, D'ici et d'ailleurs, 1991, 183 p.
- MOBLEY, William H., *Employee Turnover, Causes, Consequences, and Control*, Philippines, Addison-Wesley, 1982, 212 p.
- MORTON, Desmond, *Working People*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 2003, p. 65-74.
- NEUMARK, David, *On the Job : Is Long Term Employment a Thing of the Past?*, New York Russel Sage Foundation, 2000, 527 p.
- NICKELS, J.B., *Studies of Expected and Effected Mobility in Selected Resource Frontier Communities*, Winnipeg, University of Manitoba, Center for Settlement Studies, 1976.

- OWEN, Laura J., « Worker Turnover in the 1920's : what Labor-Supply Arguments don't Tell Us », *Journal of Economic History*, 1995, 55 (4), p. 822-841.
- OWENS Casey, « Le licenciement d'avril 1919 à la Mond Nickel : drame ou simple épisode de la vie ouvrière? », dans les *Actes de la 11<sup>e</sup> Journée Sciences et Savoirs*, Micheline Tremblay, Sylvie Lafortune et Patrice Sawyer (dir.), Sudbury, ACFAS-Sudbury, 2005, p. 131-161.
- PALMER, Bryan D., « "Taking It" : Ontario Workers' Struggles », dans Gregory S. Kealy et W.J.C. Cherwinski (dir.), *Lectures in Canadian Labour and Working-Class History*. Les Editions Marquis/The Workers Union of Dumont Press Graphix, Montmagny, 1985, p. 183-198.
- PALMER, Bryan D., « The Malaise of Compulsory Conciliation Strike Provention during World War II », dans Brian D. Palmer (dir.), *The Character of Class Struggle : Essays in Canadian Working Class History*, McClelland & Stewart, Toronto, 1985, p. 138-159.
- PALMER, Bryan D. et Robin LUNN, « The Big Sleep : The Malartic Mine Fire of 1947 », *Labour/ Le Travail*, vol. 39 (printemps 1997), p. 225-230.
- PIVA, M.J., « The Workmen's Compensation Movement in Ontario », *Ontario History*, 67, 1 (mars 1975), p. 39-56.
- PRICE, James L., *The Study of Turnover*, Ames, Iowa University Press, 1977, 160 p.
- RADFORTH, Ian, « Finnish Radicalism in the Northern Ontario Woods », dans Laurel Shefton MacDowell et Ian Radforth (dir.), *Canadian Working Class History 1800-1991*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 2000, p. 471-488.
- RAMIREZ, Bruno, « Brief Encounters : Italian Workers and the CPR », *Labour/Le Travail*, 17 (printemps 1986), p. 9-27.
- RAMIREZ, Bruno, « Migration and Regional Labour Markets, 1870-1915 : The Quebec Case », *Class, Community and the Labour Movement : Wales and Canada, 1850-1930*, Deian R. Hopkin et Gregory S. Kealy (dir.), St John's, LLAUFUR/CCLH, 1989, p. 119-133.
- RAMIREZ, Bruno et Yves OTIS, *La ruée vers le Sud*, Montréal, Édition Boréal, 2003, 276 p.
- RENNIE, Richard, « The Historical Origins of an Industrial Disaster : Occupational Health and Labour Relations at the Fluorspar Mines, St. Lawrence, Newfoundland, 1933-1945 », *Labour/ Le Travail*, vol. 55 (printemps 2005), p. 107-142.
- ROEDIGER, R. et Philip S. FONER, *Our Own Time : A History of American Labor and the Working Day*, Londres et New York, Verso, 1989, 380 p.
- ROSS, Steven J., « Living for the Weekend : The Shorter Hours Movement in International Perspective », *Labour/ Le Travail*, vol. 27 (1991), p. 267-282.
- RYBCZYNSKI, Witold, *Waiting for the Weekend*, New York, Viking, 1991, 260 p.
- SAGER, Eric W. et Peter BASKERVILLE, *Unwilling Idlers : The Urban Unemployed and Their Families in Late Victorian Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 1998, 294 p.
- SEAGER, Allen, « Miners' Struggles in Western Canada : Class, Community, and the Labour Movement, 1890-1930 », dans *Class, Community and the Labour Movement : Wales and Canada, 1850-1930*, Deian R. Hopkin et Gregory S. Kealy, (dir.). St John's, LLAFU/CCLH, 1989, p. 160-198.
- SOLSKI, Mike et John SMALLER, *Mine Mill : The History of the International Union of Mine Mill & Smelter Workers in Canada since 1895*, Ottawa, Steel Rail Publishing, 1984, p. 79-96.
- STOREY, Robert et Graig HERON, « Work and Struggle in the Canadian Steel Industry, 1900-1950 », dans Craig Heron et Robert Storey (dir.), *On the Job in Canada :*

- Confronting the Labour Process in Canada*, Montréal, McGill-Queen's University Press, 1986, p. 210-244.
- TAUSKEY, Curt et Robert DUBIN, « Career Anchorage : Managerial Mobility Motivations », *American Sociological Review*, 1965, 30 (5), p. 725-735.
- TIMMERMAN, Jack, « The Big Sleep », *Labour/Le Travail*, vol. 39 (printemps 1997), p. 231-240.
- THIBAUT, Jean-Marc, « Aimé Guertin, les travailleurs forestiers et la grève de Clérion, 1933-1934 », dans le *Bulletin du RCHTQ*, 25, n° 1 (printemps 1999), p. 35-44.
- THOMAS, Mark, « Setting the Minimum : Ontario's Employment Standard in the PostWar Years, 1944-1968 », *Labour/Le Travail*, vol. 54 (2004), p. 49-82.
- THOMPSON, E.P., « Time, Work-Discipline, and Industrial Capitalism », *Past & Present*, 38, 1967, p. 56-97.
- VALLIÈRES, Marc, *Des mines et des hommes. Histoire de l'industrie minière québécoise*, Québec, Les Publications du Québec, 1989, 439 p.