

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES OUVRIERS-MINEURS DE SUDBURY À
PARTIR DES LIVRES DE PAIE DE LA MOND NICKEL COMPANY, 1901-1929

RÉSUMÉ

Cette recherche propose d'étudier l'emploi du temps des travailleurs d'une société minière de la région de Sudbury (Ontario), la Mond Nickel Company, qui ont oeuvré au cours des trois premières décennies du XX^e siècle. Que sait-on véritablement du quotidien des ouvriers-mineurs au cours de cette période de développement économique soutenu? À vrai dire, fort peu; car l'essentiel des connaissances accumulées à propos des mines canadiennes, comme dans bien d'autres secteurs industriels, provient principalement des accidents et des conflits de travail, moments d'exception tragiques qui, certes, révèlent les conditions d'emploi, mais qui donnent peu de prise sur l'organisation et les modalités du temps de travail et des temps de congé.

Les livres de paie (payroll) de cette entreprise, qui ont été prêtés à l'Université Laurentienne en mai 2002, nous autorisent à suivre à la trace chacun des individus –ils sont 1 500 en 1925– dans l'organisation de son temps de travail. Ce type de source n'a presque jamais été utilisé par les historiens canadiens jusqu'à maintenant, car les entreprises privées les en ont toujours tenus à l'écart. L'occasion est belle de connaître le quotidien de ces travailleurs à partir de la seule source qui témoigne jour après jour, année après année, de la présence et de l'absence temporaire, voire définitive de chacun des ouvriers-mineurs.

Ces registres dévoilent la hiérarchie des salaires horaires, les heures passées à chaque poste à raison de six jours par semaine, le temps supplémentaire, les jours chômés, les primes au rendement, le travail du dimanche, les arrêts de travail, les mises à pied, etc. Dans un premier temps, ces données permettent un calcul du salaire réel des travailleurs qu'il faut distinguer des salaires théoriques, généralement les seuls que peuvent déduire les historiens à partir des taux horaire et de la semaine régulière de travail. Le temps de travail rémunéré serait-il simplement le résultat d'une combinaison de longues périodes de travail régulières suivies ou non de périodes chômées forcées, de durée variable? Cette vision mécanique, tributaire des sources jusqu'à maintenant disponibles, doit être réexaminée à la lumière des livres de paie. Ainsi, il faut se demander si le concept même de semaine régulière de travail existe dans la réalité? Le temps de travail rémunéré apparaît beaucoup plus comme la résultante de nombreux facteurs: d'abord, les heures régulières auxquelles s'ajoutent des heures supplémentaires dont le travail du dimanche, et des primes au rendement; ensuite les jours chômés forcés par une maladie, les congés délibérés, tels ces fameux lundis et samedis où l'on absente pour allonger une fin de semaine; et finalement, les périodes volontairement chômées à la suite d'un départ volontaire, pratique fort répandue dans le secteur minier. Comme on peut le voir, cette source lève le voile sur plusieurs dimensions essentielles du travail des ouvriers-mineurs dans leur quotidien.

L'hypothèse de cette recherche est celle d'un contrôle par le travailleur de l'organisation de son temps de travail; elle fait suite à des recherches antérieures sur les fiches d'embauche de plusieurs sociétés minières du Nord ontarien et québécois. En effet, en raison de la rareté de la main-d'oeuvre qualifiée, puisque plusieurs candidats refusent le travail sous terre, les travailleurs qui ont accepté de faire carrière dans les mines ont exercé un rapport de force qui leur a permis de jouir d'une certaine liberté dans leur travail, passant aisément d'une société minière à l'autre, revenant souvent auprès d'un ancien employeur, qui les avaient même parfois congédiés. Renouant avec un ouvrage oublié, *The Miner's Freedom* de Carter Lyman Goodrich, cette hypothèse déroge de l'image habituelle et sera vérifiée par l'examen attentif de

l'emploi du temps des travailleurs, tel qu'il apparaît de l'intérieur de l'entreprise.

1.1. DESCRIPTION DÉTAILLÉE

Problématique

L'approche misérabiliste résume bien l'état des connaissances sur les ouvriers-mineurs du Canada; elle souligne les pénibles conditions de travail marquées par les nombreux accidents mortels, les salaires insuffisants, les maladies industrielles et les mises à pied sauvages. Autant de facettes de l'exploitation des travailleurs qu'il fallait dénoncer. Cette approche, née sans doute de l'espoir des historiens pour des changements sociaux, a réduit en quelque sorte le travailleur à un statut de victime qui, plus souvent qu'autrement, travaillait en silence pour survivre et faire vivre sa famille. Écrasé par les forces socio-économiques impersonnelles, le travailleur s'effaçait pour refaire surface, en tant qu'agent collectif, que lors des luttes et des grèves dont les plus célèbres sont peut-être, pour la première moitié du XX^e siècle, celles de Timmins en 1912-1913, de Cobalt en 1919, de Rouyn-Noranda en 1934, de Kirkland Lake en 1941-1942, et d'Asbestos en 1949.

Plusieurs historiens, tant professionnels qu'amateurs, intéressés par une ville ou une région minière, ont insisté sur cette image de victime, que ce soit au Québec ou en Ontario (Angus et Palu, Baldwin, Cinq-Mars, Forestell 1993, Forestell 1999, Gosselin, Mouat 1995, etc.). Ceux intéressés à l'histoire syndicale et aux conflits ouvriers n'ont pas été en reste et ont renforcé cette interprétation, justifiant du même souffle l'existence de ces luttes et de l'organisation syndicale (Baker, Caroli, Dumas, Glenday, Gour, Hogan, Laite, Lang, Lingenfelter, MacDowell, Notarianni, Roberts, Robson, Seager, Solski). Le titre de l'ouvrage de Lankton, *Cradle to Grave*, quoiqu'il porte sur les mineurs du Michigan, illustre bien ce courant de pensée dominant de l'historiographie dont Mouat a fait récemment une excellente revue.

S'appuyant surtout sur les sources syndicales et sur les journaux locaux, ces textes ont dévoilé des dimensions du travail minier qui ne sauraient être remises en question. Songeons seulement aux décès provoqués par les accidents de travail qui saignent les effectifs ouvriers sur une base régulière et qui, pour la seule région de Sudbury, totalisent plus de 800 victimes depuis 1886. Le point de vue tout en nuance d'un McKay qui souligne avec justesse la dimension contradictoire du métier de mineur –à la fois victime et libres– sont encore peu nombreux. En effet, les textes les plus répandus jettent, selon nous, un regard partiel sur la réalité du travail minier, en raison principalement du caractère fragmentaire des sources jusqu'ici disponibles.

À Sudbury, cette remise en question de l'approche misérabiliste a été d'abord amorcée par de la Riva, qui obtenait, à la fin des années 1980, l'accès aux dossiers du personnel de la multinationale du nickel, Inco. Son analyse des fiches d'embauche de plus de 6 000 travailleurs échantillonnés avait révélé une extraordinaire mobilité de la main-d'oeuvre qui pouvait difficilement être imputable aux seules décisions patronales, car les départs volontaires étaient légion (de la Riva 1998). Préoccupé toutefois par la question ethnique, puisqu'il cherchait à situer l'arrivée des Canadiens-Français dans les mines de Sudbury (de la Riva 1995), l'auteur a été amené à identifier les politiques d'embauche de l'Inco comme un facteur important de la composition des effectifs ouvriers. Ce faisant, il ne soulignait que le rôle de l'entreprise dans le destin des travailleurs.

Une fois accessibles, les archives de l'Inco ont servi néanmoins à approfondir l'étude de la mobilité des travailleurs grâce notamment aux recherches de Karey Reilly sur la communauté italienne. Après examen de diverses sources, Reilly a attiré les regards vers ceux qui ne sont jamais restés dans la région –il ne faut pas faire seulement l'histoire de ceux qui sont restés–, en explicitant les mécanismes de la mobilité transatlantique, continentale et professionnelle des Italiens. Mobilité si imposante –un seul travailleur sur dix est resté dans la région–, qu'elle montrait jusqu'à quel point le travailleur demeurait le maître d'oeuvre de sa destinée, partageant sa vie professionnelle entre l'Europe, l'Amérique, le Nord ontarien et les régions industrielles plus au sud. Désirant mettre en valeur ces premiers travaux et amorcer la réflexion nous avons préparé un numéro spécial de la revue du *Nouvel-Ontario* consacré aux ouvriers-mineurs de Sudbury, numéro qui amorçait la réflexion à ce sujet (Gaudreau 1995).

Depuis quelque temps déjà, des historiens et économistes comme Igartua, Hamilton et MacKinnon, Ramirez, utilisaient les archives privées des grandes sociétés canadiennes, tels l'Alcan et le Canadien Pacifique, afin de connaître davantage les modalités du travail, une composante incontournable de la réalité historique canadienne. Ces chercheurs ont eu accès aux fiches d'engagement –et parfois de service– qui livraient surtout des informations sur les arrivées et les départs des travailleurs (antécédents professionnels, expérience de travail, ségrégation occupationnelle, causes du départ, etc.), mais livrent peu de détails sur le travail au jour le jour, indiquant au mieux les changements d'occupation au sein de l'entreprise.

Poursuivant dans cette même veine, nous avons intégré, à notre tour, les dossiers du personnel de la Noranda Mines Ltd à Noranda, pour examiner la mobilité des ouvriers-mineurs. Cette analyse a fait l'objet d'un article (Gaudreau 1999) et avait été précédé par un ouvrage collectif, publié avec à nouveau nos étudiants, dans le cadre d'une collection régionale (Gaudreau 1998). Plus récemment, nous avons repris les quatre chapitres de cet ouvrage à l'intérieur d'un manuscrit plus étoffé et accepté, cette année, par les Éditions du Septentrion; le titre provisoire est *Je sacre mon camp! Pour une histoire des mineurs du Nord* (voir la table des matières de l'ouvrage, page 19). Cette recherche, finalisée dans le cadre d'un congé sabbatique, s'appuie principalement sur le dépouillement des dossiers du personnel de sept sociétés minières du Nord-Est ontarien et du Nord-Ouest québécois à partir de travailleurs échantillonnés sur la base de la première lettre de leur nom de famille, lettre retenue pour toutes les entreprises. Cette méthode, qui s'inspire des recherches de Ramirez, avaient été reprises de la Riva et Reilly; elle permet de vérifier la présence des mêmes individus d'une entreprise à l'autre. Ce type d'échantillon s'est avéré, en fait, plus utile et plus adapté à notre étude que celui de Hamilton et MacKinnon qui repose sur la sélection de tous les travailleurs d'un même service.

Ainsi, notre dernier ouvrage examine les itinéraires des travailleurs au fil de leurs arrivées et départs. Plusieurs facteurs ont facilité le nomadisme des travailleurs au détriment des sociétés minières, qui se sont vues contraintes de réembaucher de façon systématique même les travailleurs précédemment congédiés (voir quelques biographies de familles de mineurs à la section 3.1 «Documents à l'appui», p. 13). Tandis que les sociétés minières sont en pleine croissance pendant plusieurs décennies à l'exception du creux de 1919-1923 dans les mines de nickel, du début des années 1930 pour l'ensemble du secteur minier, la mine, parce qu'elle tue, fait peur et éloigne de nombreux candidats. Ces mêmes décès tragiques, qui surviennent à tout moment, ont permis à ceux qui ont vaincu leur peur de devenir des mineurs de métier, de se solidariser davantage et de se rendre irremplaçables. Les travailleurs de carrière, à l'inverse des travailleurs de passage qui ne sont jamais parvenus à s'adapter et qui vont d'un secteur économique à un autre, ont pu,

en toute impunité, offrir leurs services pour une autre société minière, quitte à revenir six mois plus tard. Cette pratique diffère considérablement de celle en usage au Canadien Pacifique alors que la compagnie refuse de réengager ceux déjà congédiés ou qui avaient quitté sans prévenir (Hamilton et MacKinnon).

Ainsi résumé, notre ouvrage propose une vision plus optimiste de l'histoire ouvrière en s'appuyant sur les archives des sociétés minières. Elle renoue avec cette étude classique américaine consacrée aux mineurs de charbon, *The Miner's Freedom* (Goodrich), qui insiste sur la nature même du travail minier –isolé et non supervisé– comme source d'indépendance. Elle fait du mineur de carrière le maître de sa destinée professionnelle, un acteur de l'histoire, empruntant ainsi des voies similaires à celles mises de l'avant par l'histoire familiale, par exemple, qui exploite le concept de stratégie familiale afin de remettre les familles, même modestes, au centre de leur destinée.

Certes recevable quant il s'agit d'examiner les arrivées et départs des travailleurs, cette approche mérite d'être testée et étayée davantage dans leur quotidien. Y affichent-ils cette même indépendance? S'absentent-ils volontairement? L'examen attentif des absences permettra de distinguer l'absence involontaire, provoquée par une maladie, de celle volontaire. En effet, selon la durée et les jours de la semaine au cours desquels l'absence est relevée, nous pourrions raisonnablement conclure qu'il s'agit de l'un ou de l'autre. Ainsi, l'absence enregistrée le lundi ou le samedi paraît beaucoup plus comme une manière de rallonger le congé du dimanche tandis que l'absence un mercredi, surtout quand elle se prolonge un autre jour, a de fortes chances d'être causée par une maladie ou un léger accident. Dans un autre ordre d'idée, il faut voir s'ils travaillent le dimanche? Enregistrent-ils des heures supplémentaires pour compenser des lundis chômés? La situation prévalant notamment à l'Inco où les départs volontaires l'emportent sur les licenciements s'applique-t-elle à la Mond? Qu'en est-il aussi de leur salaire réel? Jusqu'à quel point ce dernier se démarque du salaire théorique calculé à partir des heures normales de travail et des salaires horaires? Dans quelle mesure sont-ils soumis à la discipline du travail six jours par semaine? Tout aussi importante demeure la question des primes au rendement (bonus), largement décriée par les milieux syndicaux. Peut-on les associer aux conventions collectives qui ont forcé les entreprises à voir en elles un mécanisme pour stimuler la productivité ralentie par la sécurité d'emploi? En a-t-on exagéré l'importance en ces années privées d'organisation syndicale? Qui en profite? Quels impacts ont ces primes sur les salaires, sur le calendrier du travail, sur les jours délibérément chômés?

La recherche proposée permettra de mieux définir les modalités de cette liberté de l'ouvrier-mineur. Les facteurs sur lesquels nous devons nous pencher sont nombreux. Il faudra voir dans quelle mesure elle s'applique à toute la main-d'oeuvre, qu'elle soit qualifiée ou non, du jour ou du fond, des mines ou de la fonderie? La nature du travail varie beaucoup selon les occupations et a probablement des effets variables. Il n'y a pas que la nature même du travail qui peut exercer une influence, il y a aussi le stade d'évolution d'une mine. Celle encore en prospection ou celle rendue à la mise en place des infrastructures, comme le puits et les galeries principales, ne rapporte encore aucun profit. Est-ce que le travailleur y jouit de la même latitude que celui oeuvrant dans une mine en pleine production et générant des profits? De plus, nous voulons vérifier si cette liberté affichée par les travailleurs de carrière passant allégrement d'une mine à l'autre ne tire pas en partie sa source dans le fait que le travailleur organise lui-même son temps de travail et qu'il peut ainsi accumuler des heures de travail en prévision d'un départ volontaire.

Sources

Afin de répondre à ces questions, nous disposons d'une source extrêmement précieuse, soit les livres de paie d'une importante société minière en activité au cours des trois premières décennies du XX^e siècle avant d'être fusionnée à l'Inco en 1929 (Bray et Gilbert). Il s'agit de la Mond Nickel Company, société britannique dont les mines et la fonderie étaient dans la région de Sudbury tandis que la raffinerie demeurait au pays de Galles. Cette entreprise a possédé jusqu'à cinq mines et une fonderie fonctionnant en même temps. En effet, tous les livres de paie de l'entreprise, –généralement en bon état sauf pour les premières et dernières pages de chacun des registres rongées par l'humidité–, ont été prêtés à l'Université Laurentienne après avoir séjourné pendant près de 75 ans dans une mine de la région.

Le livre de paie de cette période fait le décompte quotidien des heures travaillées de chaque employé regroupé par catégorie d'emploi et par quart de travail, en marquant au passage les heures supplémentaires et les absences de manière à fixer le montant de la paie versée. En cas de mise à pied, la somme calculée apparaît en marge, car le travailleur a droit à son salaire sur le champ, tandis que rien ne signale le départ volontaire d'un travailleur qui devra attendre la journée de la paie pour toucher son salaire. Au début du siècle, le décompte se fait une fois par mois, puis il restera bimensuel.

En Amérique du Nord, on compte fort peu d'études historiques ayant utilisé les livres de paie. Si les entreprises donnent de plus en plus accès aux dossiers du personnel, elles sont encore récalcitrantes à la consultation des livres de paie, quand ils n'ont pas été déjà détruits¹. Robert Ozanne fut sans doute un des pionniers dans ce domaine quand il eut accès, dans les années 1960, à ceux de la McCormick and International Harvester et ce, sur une période d'un siècle. Mais sa perspective économiste l'amène à réfléchir sur les mécanismes participant à la formation des salaires tels la conjoncture économique et le syndicalisme; cela n'est guère utile pour nous. Plus pertinente demeure sans doute l'étude de Vargas sur les travailleurs mexicains engagés dans l'industrie automobile. Ici, le portrait qui se dégage est marqué par la fréquence des chômages, le racisme, la ségrégation du travail, les faibles salaires en ces temps présyndicaux et la fréquence des accidents. Mais ce qu'on doit retenir de l'étude de Vargas c'est que la nature de l'entreprise joue pour beaucoup dans les conditions de travail. Dans l'industrie automobile, caractérisée par les méventes et les mises à pied régulières provoquées par la réinstallation des équipements afin de produire de nouveaux modèles, les travailleurs ne peuvent pas exercer de solides rapports de force, d'autant plus qu'ils sont nombreux à offrir leurs services.

Par ailleurs, Ozanne et Vargas ont souligné la nécessité de recourir à des échantillons. Ainsi, Ozanne avait retenu seulement une seule période de paie par année, au printemps, lorsque l'entreprise était en pleine production. Quant à Vargas, en limitant son choix aux Mexicains, il avait pu réduire son échantillon à 4 000, sans compter que pour certaines analyses comparatives, il l'avait même réduit à 200 (soit 5% des 4 000 Mexicains). De toute évidence, l'adoption d'une méthode d'échantillonnage s'impose pour nous aussi, étant donné l'ampleur des informations disponibles et les coûts reliés à leur traitement.

¹À notre connaissance, les seuls autres livres de paie accessibles d'une société minière sont ceux du Fonds Mines d'amiante Bell limitée conservés à la Société des archives de la région de l'Amiante à Thetford Mines (voir Cinq-Mars, p. 138). Ces livres de paie couvrent la même période, soit de 1896 à 1932, et pourraient ultérieurement être comparés aux nôtres.

Méthodologie

Avant de présenter une estimation des heures de travail prévues, esquissons d'abord les principales étapes de ce projet dont chacune repose sur un échantillonnage, qui est constitué différemment d'une fois à l'autre. Seule la première étape prévue ne s'appuie pas sur un échantillon .

Étape 1 UNE VUE D'ENSEMBLE DE LA SOURCE. Inventorier, les livres de paie de chaque mine (six mines différentes) et de la fonderie afin de déterminer les années d'activités, autant de développement que de production. Ces résultats devront être ensuite comparés avec la liste annuelle des mines en activité selon le Bureau des mines de l'Ontario afin d'établir dans quelle mesure la source couvre toutes les mines de l'entreprise et dans quelle mesure les mines avaient conservé tous leurs livres de paie.

Étape 2 UNE VUE D'ENSEMBLE DES EFFECTIFS OUVRIERS. Afin de saisir l'évolution de ces effectifs tout au long de la période, nous prévoyons calculer deux fois par année, soit en hiver et à l'été, les effectifs de chacune des mines et ceux de la fonderie, et de les regrouper selon des grandes catégories d'emploi (foreurs, rouleurs, etc.). Ce calcul s'effectuera à un moment précis et constant d'une année à l'autre, soit le dernier mardi du mois –un à l'hiver et un autre à l'été–, car il y a des absences le lundi («Blue Monday»). Cela nous permettra de connaître la dimension de la force de travail, de saisir son évolution au gré de la conjoncture économique et de vérifier le caractère non saisonnier des activités, caractéristique-clef de la nature du travail puisque la main-d'oeuvre peut être embauchée à l'année longue. Les coups de sonde effectués jusqu'à maintenant indiquent une force de travail de 1500 travailleurs en 1925, chiffre qui s'approche vraisemblablement d'un maximum pour toute la période.

Étape 3 ANALYSE DU SALAIRE ET DU RYTHME DE TRAVAIL MENSUEL DE TOUS LES TRAVAILLEURS. Procéder, à six reprises pour toute la période, à un examen approfondi des diverses dimensions du travail pour l'ensemble de la main-d'oeuvre au cours d'un mois complet. Seront alors examinés les salaires réels (jours travaillés, heures supplémentaires, primes au rendement, etc.) et le rythme de travail (travail le dimanche, jours chômés et temps de congé, etc.). Le choix de six mois est déterminé par l'histoire même de l'entreprise, mais aussi par des facteurs externes, telle la conjoncture économique et politique, qui affectent l'organisation du travail.

1)D'emblée, il fallait choisir un mois au cours de la première année pour laquelle nous avons les livres de paie et qui correspond aux premières années d'activités de l'entreprise, soit 1901; cette période, que connaît bien notre collègue et collaborateur Bray, sera scrutée afin de fixer les modalités initiales du travail.

2)Le passage, en 1912 (pour les travailleurs de fonds), de deux quarts de travail de 12 heures à 3 quarts de travail de 8 heures, provoquée par l'adoption prochaine d'une nouvelle loi des mines en Ontario, requiert, pour sa part, un examen qui nous oblige à sélectionner deux mois, l'un organisé autour de deux quarts de travail et l'autre de trois quarts de travail.

3)Tout aussi déterminante, la période de la Première Guerre mondiale coïncide avec une forte hausse de production alors qu'un déclin brutal marque celle de l'après-guerre; ici encore deux mois seront retenus.

4)Finalement, un sixième mois sera choisi au cours des années précédant la fusion avec l'Inco en 1929; à ce moment-là, la mine Froid est en plein développement et ses travailleurs pourront être analysés et comparés avec leurs camarades des autres mines et de la fonderie.

Étape 4: ANALYSE DU SALAIRE ET DU RYTHME DE TRAVAIL ANNUEL DE CERTAINS TRAVAILLEURS. Pour cet examen, quatre périodes de 12 mois consécutifs seront retenues et devront couvrir les six mois étudiés à l'étape 3. L'échantillon proposé est celui de tous les travailleurs dont le nom de famille commence par la lettre A ou B, ce qui représente environ 13% des effectifs. Ce type d'échantillon a déjà guidé nos recherches antérieures et permettra d'enrichir considérablement notre banque de données sur les mineurs du Nord en retrouvant sans doute certains des travailleurs déjà repérés auparavant. Comme ces quatre périodes doivent tenir compte également des résultats obtenus à l'étape 1, elles ne peuvent pas être choisies immédiatement. Néanmoins, pour l'épisode de la réorganisation des quarts de travail, une seule année embrassant les deux mois sélectionnés à cette fin suffira. Il en sera de même pour l'épisode de la guerre et de l'après-guerre.

Si les deux premières étapes ne requièrent pas de numérisation des informations, il en va tout autrement des deux autres. En effet, un plan de codification devra être mis au point afin de procéder à la prise informatisée des données. L'utilisation du SPSS simplifiera les calculs et permettra d'établir des corrélations entre les différentes variables (par exemple, selon l'occupation, quelles sont les probabilités de travailler le dimanche, de prendre un lundi de congé, etc.). Nos expériences antérieures nous apprennent que cette informatisation est plus efficace quand elle repose sur le travail complémentaire de deux personnes.

Diffusion des résultats

Les fonds de recherche obtenus précédemment ont tous débouché sur des publications: cela garantit le bon usage que nous ferons des fonds demandés. La recherche permettra de rédiger une série d'articles que nous soumettrons dans les revues spécialisées, comme la revue *Labour/Le Travail*, *Histoire sociale/Social History*. Cela dit, nous comptons bien aussi présenter des communications aux sociétés savantes, à la Mining History Association, etc.

Dès que l'inventaire sera complété, nous prévoyons de rédiger une première note de recherche présentant ces livres de paie en tant que source primaire est prévue. D'autres textes suivront: l'évolution et la composition des effectifs de l'entreprise entre 1901 et 1929 en situant la place respective de la fonderie et des mines; les effectifs ouvriers en 1901, en jumelant aux données du recensement nominatif de 1901 avec les livres de paie du printemps 1901; l'analyse du salaire réel des ouvriers-mineurs et de son écart avec le salaire théorique; l'emploi du temps des ouvriers-mineurs; l'analyse des effectifs échantillonnés en les jumelant à la banque de données des mineurs déjà repérés dans les sept sociétés minières. Ces projets de rédaction devront également tenir compte des recherches supplémentaires menées par les étudiants et étudiantes, qu'ils aient été engagés comme assistants de recherche ou non (voir la section 1.4).

1.2 BIBLIOGRAPHIE

- ANGUS, Charlie et Louie PALU, *Mirrors of Stone. Fragments from the Porcupine Frontier*, Toronto, Between the Lines, 2001, 148 p.
- BAKER, William M., «The Miners and the Mediator: The 1906 Lethbridge Strike and Mackenzie King», *Labour/Le Travailleur*, 11 (1983), p. 89-117.
- BALDWIN, Doug, «A Study in Social Control: The Life of the Silver Miner in Northern Ontario», *Labour/Le Travailleur*, (1977), p. 79-106.
- BRAY, Matt et Angus GILBERT, «The Mond-International Nickel Merger of 1929: A Case in Entrepreneurial Failure», *Canadian Historical Review*, 76, 1 (mars 1995), p. 19-42.
- CAROLI, Betty Boyd, «The Italians in the Cherry, Illinois, Mine Disaster», *Pane e lavoro: The Italian American Working Class*, Toronto, The Multicultural History Society of Ontario, 1980, p. 67-79.
- CINQ-MARS, François (dir.), *Thetford Mines à ciel ouvert. Histoire d'une ville minière*, Ville de Thetford Mines, 1994, 596 p.
- DE LA RIVA, Paul (1995), «Les Canadiens-Français et le travail minier dans la région de Sudbury, 1886-1912», *Revue du Nouvel-Ontario*, 17, p. 29-47.
- DE LA RIVA, Paul (1998), *Mine de rien. Les Canadiens français et le travail minier à Sudbury, 1886-1930*, Sudbury, Prise de parole, 240 p.
- DUMAS, Evelyn, «La grève des Fros», dans *Le sommeil de nos os*, Montréal, Léméac, 1971, p.25-42.
- FORESTELL, Nancy Margaret (1993), «*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.(1999), «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.
- GAUDREAU, Guy (1995) (dir.), *Les ouvriers-mineurs de la région de Sudbury, 1900-1929*, numéro spécial de la *Revue du Nouvel-Ontario* vol. 17.
- GAUDREAU, Guy (1998) (dir.), *La mobilité des ouvriers-mineurs du Nord ontarien et québécois, 1900-1939*, Sudbury, Université Laurentienne (série monographique en sciences humaines), 141 p.
- GAUDREAU, Guy (1999), «Les causes d'une participation à la grève: grévistes et non-grévistes de la Noranda Mines Ltd, juin 1934», *Labour/Le Travail*, vol. 44 (automne 1999), p. 47-70.
- GAUDREAU, Guy (soumis en 2002), *Je sacre mon camp! Pour une histoire des mineurs du Nord*, à paraître en 2003 aux Éditions du Septentrion.
- GLENDAY, Dan, «Thirty Years of Labour Relations in the Mining Industry in Rouyn-Noranda, Quebec, 1934-1964» dans *De l'Abbitibi-Témiscaming*, Rouyn 1979, p. 77-119
- GOODRICH, Carter Lyman, *The Miner's Freedom. A study of the Working Life in a changing Industry*, Boston, Jones, 1925, 189 p.
- GOSSELIN, Paulette, «Les accidents de travail à la Canadian Copper Co., 1900-1920», *Revue du Nouvel-Ontario*, 17 (1995), p. 77-104.
- GOTTLIEB, Peter, *Making their Own Way. Southern Blacks' Migration to Pittsburg, 1916-30*, Urbana, U. of Illinois Press, 1997, 251 p.
- GOURD, Benoît-Beaudry, *Mines et syndicats en Abitibi-Témiscamingue, 1910-1950*, Rouyn, Collège du Nord-Ouest, 1981.
- HAMILTON, Barton et Mary MacKINNON, «Quits and Layoffs in Early Twentieth Century Labor

- Markets», *Explorations in Economic History*, 33 (1996), p. 346-366.
- HOGAN, Brian F., *Cobalt: Year of the Strike, 1919*, Cobalt, Highway Book Shop, [s.d.], 185 p.
- IGARTUA, José E., *Arvida au Saguenay*, Montréal et Kingston, McGill-Queen's University Press, 1996, 275 p.
- LAITE, Julian, «Capitalist Development and Labour Organization: Hardrock Miners in Ontario», *Miners and Mining in the Americas*, Thomas Greavers et William Culver (dir.), Manchester, Manchester University Press, 1985, p. 82-107.
- LANG, John B., «One Hundred Years of Mine Mill», *The Mine Mill Union in the Canadian Labour Movement*, Mercedes Steedman, Peter Suschnigg et Dieter K. Buse (dir.), Toronto, Dundurn, 1995, p. 13-20.
- LANKTON, Larry, *Cradle to Grave. Life, Work, and Death at the Lake Superior Copper Mines*, New York, Oxford University Press, 1991, 319 p.
- LINGENFELTER, Richard E., *The Hardrock Miners. A History of the Mining Labor Movement in the American West, 1863-1893*, Berkeley, University of California Press, 1974, 278 p.
- MacDOWELL, Laurel Sefton, «Remember Kirkland Lake»: *The History and Effects of the Kirkland Lake Gold Miners' Strike, 1941-42*, Toronto, Canadian Scholars' Press, 2001 (1983), 292 p.
- McKAY, Ian, «The Realm of Uncertainty: The Experience of Work in the Cumberland Coal Mines, 1897-1927», *Acadiensis*, (automne 1986), p. 3-57.
- MOUAT, Jeremy (1995), *Roaring Days: Rossland's Mines and the History of British Columbia*, Vancouver, University of British Columbia Press, 236 p.
- MOUAT, Jeremy (2000), *Metal Mining in Canada, 1840-1950*, Ottawa, Musée national des sciences et de la technologie, 125 p.
- NICHOLSON, Thomas Henry, «A Sordid Boon: The Business of State and the State of Labour at the Canadian Copper Company, 1890 to 1918», M.A. (histoire), Queen's University, 1991.
- NOTARIANNI, Philip F., «Italian Involvement in the 1903-04 Coal Miners' Strike in Southern Colorado and Utah», *Pane e lavoro: The Italian American Working Class*, Toronto, The Multicultural History Society of Ontario, 1980, p. 47-65.
- OZANNE, Robert, *Wages in Practice and Theory. McCormick and International Harvester, 1860-1960*, Madison, U. of Wisconsin Press, 1968, 181 p.
- RAMIREZ, Bruno, «Brief Encounters: Italian Workers and the CPR», *Labour/Le Travail*, 17 (printemps 1986), p. 9-27.
- REILLY, Karey, «Mobilité transatlantique et mobilité continentale avant la Première Guerre mondiale: les Italiens de Copper Cliff», dans Guy Gaudreau (dir.), *La mobilité des ouvriers-mineurs...*, p.37-63.
- ROBERTS, Wayne (dir.), *Miner's Life. Bob Miner and Union Organization in Timmins, Kirkland Lake and Sudbury*, Hamilton, McMaster University, 1979, 18 p.
- ROBSON, Robert S., «Strike in the Single Enterprise Community: flin Flon, Manitoba-1934», *Labour/Le Travailleur*, 12 (1983), p. 63-86.
- SCOTT, Stanley, «A Profusion of Issues: Immigrant Labour, the World War, and the Cominco Strike of 1917», *Labour/Le Travailleur*, 2 (1977), p. 54-78.
- SEAGER, Allen, «Miners' Struggles in Western Canada: Class, Community, and the Labour Movement, 1890-1930» *Class, Community and the Labour Movement: Wales and Canada, 1850-1930*, Deian R. Hopkin et Gregory S. Kealy (dir.), St. John's, LAFUR\CCLH, 1989, p. 160-198.
- SOLSKI, Mike et John SMALLER, *Mine Mill: The History of the International Union of Mine, Mill and*

Guy GAUDREAU

Smelter Workers in Canada Since 1895, Ottawa, Steal Rail, 1984, 161 p.

VARGAS, Zaragosa, *Proletarians of the North. A History of Mexican Industrial Workers in Detroit and the Midwest*, 1917-1933, Berkeley, U. of California Press, 1993, 277 p.

1.3 ÉQUIPE

L'équipe mise en place, quoique modeste, repose sur une division complémentaire des champs de compétence qui garantit le succès de la recherche. En tant que chercheur principal, nous estimons bien connaître l'organisation du travail dans les mines de cette époque pour l'avoir maintes fois examinée dans le cadre de travaux antérieurs. Chacune des occupations des travailleurs doit, en effet, être connue afin de procéder à leur regroupement et à leur codification. Notre collègue et collaborateur Matt Bray interviendra dans le cadre de l'analyse des occupations des fonderies, lesquelles ne sont pas assujetties à certaines dispositions de la loi des mines, tel le nombre d'heures maximal par quart de travail. Ses compétences techniques sur les procédés de fonte permettront de comprendre la nature du travail qui, comme on l'a mentionné plus haut, influence considérablement les conditions de travail. Cela a déjà été mis en évidence l'été dernier lors d'une première exploration des livres de paie des années 1920. Plus globalement, nous pourrions intégrer les travailleurs de la fonderie de la Mond Co de façon à dégager un portrait d'ensemble des effectifs de l'entreprise.

Deux autres compétences doivent être soulignées en rapport à l'équipe. Nos publications le confirment, nous sommes à l'aise dans la codification, la prise informatisée des données et les calculs statistiques à l'aide du logiciel SPSS, tandis que notre collègue Matt Bray, spécialiste de l'histoire des entreprises minières, connaît bien le mode de gestion d'une entreprise minière comme la Mond, de même que contexte et le cadre historique dans lequel les ouvriers-mineurs oeuvrent. Bien que ponctuelle, la contribution de notre collègue Bray est néanmoins décisive et est estimée à environ 15%.

1.4 FORMATION ET RÔLE DES ÉTUDIANTS

La démarche proposée représente, à coup sûr, un modèle très commun de recherche et d'analyse dans les sciences sociales. Les étudiantes ou étudiants embauchés, qui seront en fin de baccalauréat ou à la maîtrise, y verront l'occasion de tester la démarche de l'historien basée à la fois sur une problématique une source. En effet, ils devront participer à toutes les étapes que ce soit la codification, la cueillette, l'organisation, la prise informatisée et l'analyse statistique des données (fréquence, corrélation, etc.). Comme plusieurs analyses seront menées à partir de la même banque de données, à chaque année, l'ensemble de ces étapes sera complété de sorte que l'expérience d'un été de travail sera complète en soi. Cette expérience se veut un complément à leur métier d'enseignant, car la plupart de nos étudiants et étudiantes se destinent à l'enseignement. Quoi de mieux que d'apprendre à produire de l'histoire pour bien l'enseigner! Parallèlement, l'inventaire de cette importante masse d'archives privées sera enrichir l'enseignement de l'ensemble du programme d'histoire.

Certains d'entre eux y trouveront sûrement un sujet intéressant pour un mémoire de spécialisation ou de maîtrise, car les sujets complémentaires à cette recherche ne manquent pas: étude de la mobilité interne des travailleurs qu'il faut poursuivre après les recherches menées par Daoust (voir la section 3.3 des «Documents à l'appui»); étude comparative des travailleurs de la fonderie et des mines sur le plan ethnique; étude des travailleurs sur une période de cinq ans, voire de 10 ans; étude comparative des travailleurs de fonds et de jour sur le plan ethnique. Celles et ceux qui suivront cette voie pourront participer, comme nous l'avons fait dans le passé, à la rédaction de textes, sous notre direction, en vue de publications à l'échelle régionale, voire même dans les revues spécialisées canadiennes.

2. BUDGET

2.1 Frais de personnel et calendrier de recherche

Les étapes 1 et 2 seront partiellement complétées d'ici avril 2003 puisque nous avons reçu une subvention interne de l'Université Laurentienne de 3 000\$ pour amorcer la recherche. Pour les mener à bien, nous prévoyons, à la lumière des coups de sonde effectués jusqu'à maintenant et du travail qui sera accompli d'ici le printemps 2003, que ces deux étapes nécessiteront encore 300 heures de travail.

Les deux dernières étapes prendront beaucoup plus de temps. En effet, en estimant que l'entreprise engage environ 1 200 travailleurs –certaines années et d'autres moins– et compte tenu que nous examinerons six mois, il faut donc établir le calendrier mensuel de travail de près de 7 200 ouvriers-mineurs (6 X 1 200); puis coder et numériser l'information, ce qui nécessite environ 15 minutes par individu. Ce temps alloué s'explique du fait qu'il faut s'assurer qu'un individu n'a pas fait de temps supplémentaire en occupant un autre poste ou encore que celui absent de son poste habituel n'a pas été temporairement affecté ailleurs, ce qui impose une vérification dans les livres de paie; or, pour la fonderie, un mois de livre de paie s'étale sur une centaine de pages et pour les mines, sur environ une cinquantaine de pages. La troisième étape exige donc autour de 1 800 heures. Quant à la dernière, l'échantillon prévu signifie l'examen du calendrier de travail de 625 individus (+/- 13% de 4 800) pendant douze mois consécutifs. Si on prévoit 2 heures par individu, cela exige près de 1 250 heures de travail. Au total, les heures de travail requises s'élèvent approximativement à 3 150 heures.

Lors de la première année, nous ne prévoyons pas embaucher d'étudiants de deuxième cycle car il faut faire connaître le projet et susciter des intérêts auprès des nouvelles candidatures au programme de maîtrise. Deux étudiants de premier cycle, payés au taux horaire de 10\$ (+ 15% de bénéfices marginaux), seront recrutés. En revanche, au cours des deux autres années, nous en embaucherons un du deuxième cycle (taux horaire de 12\$, plus les bénéfices marginaux) jumelé à un autre du premier cycle.

2.2 Frais de déplacement et de séjour et diffusion de la recherche

Seule la diffusion de la recherche exige des coûts reliés au déplacement et aux frais de séjour. Les dépenses à ce chapitre tiennent compte des coûts élevés imputables à notre éloignement des grands centres urbains. Il faut prendre l'avion jusqu'à Toronto avant de se rendre où que ce soit au Canada. Ces dépenses sont réparties de façon graduelle. La première année ne requiert que le déplacement et le frais de séjour d'un membre de l'équipe à un Congrès ou à un séminaire à l'automne 2003. Dès la deuxième année, fort des résultats de recherche engrangés, nous prévoyons amener un étudiant avec nous afin de présenter une communication aux sociétés savantes. Finalement, au cours de la dernière année, le cochercheur, un étudiant et nous comptons donner toute la visibilité à nos recherches en participant à divers colloques et conférences, y compris aux États-Unis où les recherches similaires aux nôtres sont les plus avancées. Nos allocations professionnelles serviront à couvrir les frais de déplacement et de séjour qui dépassent les sommes demandées.

Nous ne prévoyons pas d'autres frais relatifs à la diffusion de la recherche puisque les articles rédigés se feront à même notre temps de travail régulier. Au terme de la recherche, l'ensemble des textes et conférences constituera un bel ensemble pour un ouvrage que nous ferons alors financer à l'aide d'autres

subventions internes et externes prévues à cette fin, tel le programme d'aide aux éditions savantes.

3. DOCUMENTS À L'APPUI

En guise de document d'appui, voici d'abord un extrait de notre ouvrage publié l'an prochain aux Éditions du Septentrion. Cet extrait, tiré du premier chapitre, décrit les allers et venues de quelques familles de mineurs, esquissant ainsi le contexte de l'étude proposée et illustrant le rôle actif joué par ces derniers dans leur itinéraire professionnel. La conclusion du même ouvrage prend place au point 3.2, tandis que la table des matières constitue un dernier document (3.3).

3.1 Les itinéraires de quelques familles ouvrières

La famille travaille à la Noranda

Eugène Bédard, natif de Buckingham au Québec, a marié une Canadienne d'origine irlandaise et le couple a élevé une famille nombreuse puisqu'elle compte huit enfants adultes. Les Bédard s'installent dans la région de Sudbury au début du XX^e siècle. On connaît le nom de trois des fils qui y sont nés: James, né en 1902, Wilfrid, en 1906, Edmund, en 1912. Eugène apprend le métier de mineur en oeuvrant notamment pour la Compagnie Mond à sa mine de Worthington. En juin 1915, il s'embauche à l'Inco, qui le place à sa mine Vermillon, puis il quitte l'entreprise à l'automne de la même année et y revient en janvier 1916. Il y restera jusqu'à son congédiement en 1919, par suite d'une réduction des activités.

La rareté de main-d'oeuvre pendant la Première Guerre mondiale l'a bien servi. D'une part, cela lui permet de devenir foreur (payé à 44 cents l'heure) alors qu'il a déjà 43 ans –ce que l'on considère comme étant très vieux pour un mineur. D'autre part, la guerre lui a permis de faire engager, en 1916, son fils James qui n'a pourtant que 14 ans et aucune expérience. Le conflit a, en fait, forcé l'entreprise à engager des travailleurs plus jeunes et plus vieux. Lors de la Deuxième Guerre mondiale, ce seront les femmes qui, dans les mines, serviront de réservoir de main-d'oeuvre².

Les difficultés des entreprises de nickel au début des années 1920 et l'ouverture de la mine Horne, qui provoque le développement de Noranda et de sa ville jumelle, Rouyn, incitent la famille à s'y diriger. Les projets de construction n'y manquent pas. C'est ainsi qu'Eugène s'engage à la Noranda le 11 avril 1927 à l'âge de 54 ans en tant que charpentier, poste qu'il n'avait jamais occupé auparavant. Cela lui vaut l'excellent salaire de 60¢ l'heure. Comme il fait la preuve de ses compétences, il fait entrer James au bout d'un mois. L'année suivante, Wilfred y est engagé et, en 1929, c'est au tour d'Edmund.

James signe des papiers d'engagement à la Noranda à cinq reprises entre 1927 et 1946 et ce, pour des séjours ne dépassant jamais six mois! Entre ses séjours, il tente sa chance à Détroit où il a élu domicile avec sa jeune épouse, puis il travaille un moment à la mine Froot à Sudbury. Son frère Wilfred ne fait pas mieux puisqu'il s'engage à sept reprises, pour la seule Noranda, entre 1928 et 1945. Au cours d'une même année, soit en 1930, la Noranda le réinsère dans ses effectifs trois fois, tantôt au moulin, tantôt sous terre pour pelleter du minerai dans les berlines («mucker»). Son plus long séjour s'effectue au moment les plus sombres de la crise, soit entre juillet 1933 et octobre 1936.

Comme la fiche de service du troisième frère, Edmund, paraît incomplète, on connaît mal ses dates de service. Toutefois, du fait que soient inscrits cinq numéros d'employé, dont quatre sont biffés, on en déduit qu'il aurait été embauché à cinq reprises entre 1929 et 1938. Cette période lui permet d'apprendre

² Voir Sandra Battaglini, « Don't Go Down the Mine Mamma! Women in Production Jobs at Inco during World War II, 1942-1945 », M.A. (histoire), Université Laurentienne, 1996, 165 p.

un métier recherché, réparateur de foreuse («drill doctor»). À peine âgé de 17 ans, il amorce son apprentissage dès octobre 1929, alors qu'on le mute apprenti à 53¢ l'heure. En janvier 1937, il quitte la Noranda pour entrer, quelque temps après, à la mine Sigma de Val-d'Or où il s'occupe des foreuses défectueuses. Vraisemblablement, ce travail ne lui plaît pas puisqu'il quitte, en octobre 1937, pour revenir à la Noranda en novembre. Encore là, le séjour reste bref: il démissionne à nouveau en janvier 1938 pour retourner à la Sigma en février, mais il y est congédié au bout de trois semaines. Après, on perd sa trace.

Si les fils d'Eugène ont pu aussi souvent réintégrer les rangs de la Noranda, ils le doivent d'abord au fait que les travailleurs d'expérience se font rares au cours des années 1930, mais peut-être aussi au fait que leur père est au service de la société minière de façon presque ininterrompue entre 1927 et 1942. Après avoir été charpentier, puis boiseur, il est relégué, à 60 ans, au rang de manoeuvre du jour, poste qu'il occupe jusqu'à sa retraite à 70 ans.

Un grand voyageur

Né en 1897 en Italie, Pietro Bendo arrive au Canada en 1913. Il a à peine seize ans. Ses soeurs Emma et Angela l'ont néanmoins précédé puisque la première est installée avec son mari à Copper Cliff depuis 1907 et la deuxième depuis 1911 (son mari l'ayant précédé d'un an)³. Quand il débarque à Copper Cliff, il n'est pas en terrain inconnu: la famille l'attend. Il s'engage comme aide-forgeron à l'Inco où ses beaux-frères vraisemblablement travaillent. Licencié en août 1914, –l'éclatement de la guerre crée une incertitude qui amène l'entreprise à procéder à un licenciement massif mais de courte durée–, il se trouve rapidement un autre travail dans la région à la Mond Compagny, puis à la Moose Mountain Mine. Pete, –comme il aimait se faire appeler– revient à quelques reprises à l'Inco où il apprend le métier de foreur après avoir été rouleur, puis aide-foreur. Il quitte de lui-même l'entreprise. En février 1918, on le perd de vue pendant deux ans. Pendant son séjour dans la région de Sudbury, sa soeur Angela, dont un des fils s'appelle Ontario –ce qui sert à marquer l'attachement de ces immigrants à leur nouvelle patrie–, rédige pour plusieurs Italiens des lettres envoyées au pays natal. Ces lettres alimenteront la migration à la chaîne dans la région.

Vers 1920, Pietro se marie à Jeannette Proulx, une Canadienne-Française de Hanmer, près de Sudbury. Peut-être l'a-t-il connue alors qu'il travaillait à la Moose Mountain, mine de fer située au nord de Hanmer. Jeanette suivra son mari toute sa vie. Quand, en mai 1921, il est embauché à la McIntyre Porcupine de Timmins en tant que creuseur de puits –métier éreintant s'il en est un–, il déclare avoir déjà oeuvré à la mine Hollinger, le plus important employeur minier de Timmins. Quittant, en 1922, pour une autre société minière de Timmins, la Vipond, il revient à la McIntyre en mars 1925, bien que son passage y soit de courte durée. Après un autre bref séjour, cette fois à la mine Dome, il est recruté par la Buffalo Ankerite toujours à Timmins comme foreur à 82¢ l'heure, ce qui, pour l'époque, constitue un excellent salaire. En 1926, il se hisse au rang de contremaître (7\$ par jour), mais est renvoyé de l'entreprise, en 1929, alors qu'elle est en difficulté.

En 1927, au cours de son séjour à la Buffalo Ankerite, son jeune frère Antonio vient le rejoindre. Pietro, maintenant contremaître, a sûrement facilité son embauche. Antonio a 22 ans, il vit au Canada depuis seulement quatre mois et ne compte aucune expérience dans ce milieu de travail. Son antécédent professionnel se limite à un bref travail à l'aciérie de Sault-Sainte-Marie où une forte communauté italienne a pris racine. Il reste plus d'un an et demi à la Buffalo Ankerite.

³ *Up the Hill: The Italian of Copper Clif*, [Sudbury], 1997, p. 140.

La mine Horne de la Noranda attire Pietro, mais non son frère: il y est engagé en 1929 à titre de creuseur de puits avec un salaire inférieur à ce qu'il connaissait avant, soit: 75¢ l'heure ou 6\$ par jour. Il y fera carrière en tant que contremaître de puits et ensuite en tant que contremaître de quart et ce, pendant une vingtaine d'années. Son expérience accumulée au fil des ans à Sudbury et à Timmins en fait un travailleur d'expérience. Il pourra même y faire engager son fils Allen au cours de deux étés, soit en 1938 et en 1939 alors que ce dernier est étudiant au Noranda High School.

Finalement, Antonio viendra le rejoindre en 1937: il est marié et père de cinq enfants. Son expérience à la mine Hollinger de Timmins lui a également été utile. Mais à l'inverse de Pietro, il ne prend pas racine à Noranda puisqu'il est renvoyé en 1940, par son propre frère; il doit retourner à Timmins où il est réembauché par la Buffalo Ankerite.

Malheureusement, la maladie de Pietro lui fait perdre son emploi en 1950; fidèle à la compagnie, il y revient néanmoins quelque temps comme gardien de barrière en 1952 avec un salaire réduit et un statut diminué. Il meurt six ans plus tard. Pete et Jeannette sont enterrés tous deux à Hanmer.

Le «Fro»

George Bozick naît en Yougoslavie. Il émigre en Amérique, comme tant d'autres, probablement vers la fin des années 1920. À 36 ans, quand il s'engage à la Noranda, en septembre 1930, il déclare avoir travaillé pour une société minière voisine. L'occupation de mineur qu'il décroche est de courte durée car il est rétrogradé au poste de «mucker», un mois plus tard. Qu'à cela ne tienne: il devient «shaft leader» en février 1931. Être leader lui attribue une ascendance sur ses camarades de travail; son salaire horaire est d'ailleurs majoré en conséquence puisqu'il passe de 53¢ à 75¢. Ce travail dure trois mois, après lesquels on le rétrograde à nouveau, cette fois à titre de simple manoeuvre. Aucun motif n'est indiqué sur sa fiche. Seul apparaît son salaire de 42¢! On peut penser qu'il a mal accepté cette décision et que son comportement s'en est ressenti. Il est congédié le 5 avril.

Il revient à la Noranda en septembre de la même année sans que l'on sache ce qu'il a fait entretemps. Il accepte un poste de manoeuvre jusqu'en juin 1931 alors qu'il devient aiguilleur, pour redevenir manoeuvre en février 1933. Sans doute que les pires moments de la crise ont des effets sur le milieu minier et que les emplois sont encore peu nombreux. Néanmoins c'est au cours de cette période que son épouse vient le rejoindre. Finalement en mars 1933, il redescend sous terre à titre d'aide-mineur, puis en mai, il occupe à nouveau le poste qu'il détenait à son arrivée à la Noranda.

Lors de la grève de juin 1934, il fait partie des grévistes qui tentent vainement d'améliorer les conditions de travail. Comme la majorité des travailleurs refusent de faire la grève et que la compagnie bat la campagne environnante pour annoncer qu'elle engage, la grève échoue. La compagnie accusera les immigrants d'avoir fomenté le conflit de sorte qu'elle licencie tous les grévistes et décide d'engager dorénavant des travailleurs canadiens. George Bozick fera carrière ailleurs.

Il aboutit dans une mine de la région de Val-d'Or, la Sigma, en septembre 1935 après avoir oeuvré pour un temps dans une mine d'or de Cadillac, village minier situé à mi-chemin entre Noranda et Val-d'Or. Il a aussi fort probablement travaillé dans la région de Timmins car lors de son embauche, son épouse y réside. Mais avant de faire carrière à la Sigma, ses dirigeants l'embauchent à quatre reprises avec des intervalles qui varient entre trois mois et un an. À deux reprises, on le congédie; les deux autres fois, il quitte de lui-même.

La syndicalisation des mines au cours de la Deuxième Guerre mondiale améliore son sort mais l'attache à l'entreprise. Soudainement la stabilité professionnelle permet des augmentations salariales sans passer par des promotions. Ainsi entre février 1944 et juillet 1948, son salaire quotidien passe de 6\$ à

7,20\$ pour le poste de tireur («powder man»). Son salaire annuel oscille, entre 1947 et 1957, autour de 2 200\$. Compte tenu qu'il vieillit – il a 60 ans en 1956– et qu'il a droit annuellement à une paie de vacances (4% du salaire), il s'en tire bien. Mais une grave maladie cardiaque le terrasse, en janvier 1958, tandis qu'on vient d'instaurer depuis peu la semaine de 5 jours et demi de travail. Tentant à plusieurs reprises de reprendre le boulot, même s'il est simple manoeuvre du jour depuis quelques années, il enregistre encore quelques quarts de travail, mais se retire définitivement le 30 avril 1959.

Un immigrant qui refuse de faire la grève

Nikola Broz, d'origine croate, est au Canada depuis le milieu des années 1920. Il arrive célibataire et on le retrouve terrassier pour la société Foley Brothers gestionnaire de la construction du chemin de fer qui relie Rouyn en 1926 à partir du Transcontinental. Une fois sur place et le travail terminé, il s'engage comme bien d'autres à la Noranda à titre de manoeuvre à l'automne 1926. En cas d'accident, il demande qu'on informe le Consulat yougoslave de Montréal, ce qui nous indique qu'il travaille au Canada depuis peu.

Il est mis à pied par la Noranda, mais revient au printemps 1927. C'est après son départ de l'entreprise, en février 1928, qu'il retourne chez lui et se marie, car à l'été 1929 lors de son embauche par l'Inco, il informe l'entreprise que son épouse réside à Novzlgoki, en Croatie. Entretemps, il aurait travaillé à Hamilton dans les aciéries. Le poste décroché à l'Inco est celui de rouleur, poste qu'il conserve jusqu'en janvier 1932. Au cours de son séjour à Sudbury, son épouse vient le rejoindre.

En mai 1934, il retourne à la Noranda et inscrit deux enfants sur la fiche d'embauche et son épouse; ils résident sur place. À l'instar de bien d'autres travailleurs, il triche sur son âge en maquillant son année de naissance. Cela semble facile puisqu'aucune preuve n'est exigée lors de l'embauche. Ayant demandé la naturalisation canadienne, sa démarche facilite son embauche en ces temps où le chômage sensibilise les entreprises au sort des Canadiens démunis. Le poste obtenu est celui d'aide-foreur, poste qu'il conserve même après la grève, car il refuse avec plusieurs camarades immigrants de débrayer. Il demeure au sein de l'entreprise jusqu'en novembre 1937 alors qu'il quitte de lui-même.

On ne sait pas quand il déménage dans la région de Timmins ni quelles sont les sociétés minières pour lesquelles il a oeuvré. Néanmoins, il s'engage pour la Buffalo Ankerite à l'été 1941 après avoir identifié une seule autre société minière de la région comme antécédent. Il a alors trois enfants. Son séjour y est de courte durée: cinq jours plus tard, il quitte sans laisser d'autres traces.

De la campagne à la mine

Huitième d'une famille de 13, Rémi Jodouin naît en 1912 à Lorrainville au Témiscamingue⁴. D'une famille d'agriculteur, Rémi travaille très tôt sur la ferme, comme ses frères et soeurs avant et après lui. Les surplus de la ferme sont alors vendus au marché d'Haileybury en Ontario qui alimente les mines des environs. Dès l'âge de 12 ans, il quitte les bancs d'école, qui ne l'inspirent guère, et travaille avec son père pour apprendre notamment les métiers de charretier et de bûcheron.

C'est à l'hiver 1930 qu'il apprivoise pour la première fois le milieu minier. Avec deux de ses frères aînés, René et Auguste, il décroche un contrat de coupe du bois pour la mine d'Aldermac, dans la région de Rouyn. Le contrat, d'une courte durée, sert à alimenter les bouilloires de la mine. Après ce travail, on

⁴ L'autobiographie de Rémi Jodouin a été publiée en 1973, voir *En-d'ssour*, [Montréal], Éditions québécoises, 207 p.

l'embauche aux cuisines jusqu'au printemps; il quitte et revient alors à la ferme familiale.

Son départ définitif du foyer s'effectue à l'automne 1931 alors qu'il déménage chez son frère René à Arnfield. Il y coupe et vend du bois sur le marché de Rouyn alors en pleine expansion. Comme il a aussi un contrat de coupe pour la mine Arnfield et que son travail a été bien fait, on l'engage comme rouleur à l'hiver 1932. Il pousse les berlines remplies de minerai vers le puits et apprend rapidement à graisser les roues pour faciliter la poussée!

Entre 1932 et 1934, il y exerce différents métiers: «mucker», aide-boiseur, aide-mineur et creuseur de puits. Mais la mine ferme ses portes en septembre 1934. Après avoir tenté sa chance dans les nouvelles mines de Matachewan (entre Kirkland Lake et Timmins), il se fait embaucher à la Noranda comme aide-mineur à l'automne 1934 (53¢ l'heure). Une grève menée par des immigrants à l'été incite dorénavant l'entreprise à embaucher des Canadiens, français et anglais. Ce séjour sera de courte durée car il obtient, en février 1935, un meilleur salaire pour un contrat de creusage de puits à la mine Stadacona, toujours dans la région de Rouyn. Son salaire passe alors à 6,50\$ par jour, alors que nous sommes en pleine crise et que le salaire mensuel des bûcherons est de 30\$ par mois.

Sa deuxième embauche à la Noranda, à l'automne 1935, sera définitive: il y fait carrière en tant que contremaître du dynamitage. Il se marie l'année suivante. Après avoir loué une voiture, le couple, accompagné de deux parents, entreprend un voyage de noces à Montréal. Ils auront onze enfants.

Un autre qui profite de la grève

Dan P. Bresneban joint les rangs de la Noranda le 18 juin 1934 pendant que la grève fait rage. La compagnie embauche et Dan quitte Sudbury où il travaillait pour une compagnie de transport et s'installe à Noranda. Les grévistes l'ont sûrement incité à ne pas traverser les piquets de grève mais sans succès. Au moment de son engagement, sa femme et ses deux grands adolescents, Hugh et Ethel, sont encore à Windsor alors que l'industrie automobile traverse une sévère crise provoquée par la mévente des voitures.

Même s'il est né en Angleterre et qu'il est donc bien vu de l'entreprise, Dan décroche un simple boulot de manoeuvre à la fonderie; cela lui rapporte 3,36\$ par jour. Un mois plus tard, son salaire est haussé à 3,60\$ par jour. À partir du mois de mai 1935, et jusqu'à son départ en juillet 1941, son salaire horaire oscillera entre 53 et 58¢ l'heure.

Son fils Hugh, qui travaillait à l'usine Ford de Windsor, le rejoint en mai 1936 alors qu'il est engagé comme apprenti électricien à 40¢ l'heure. Comme il est né en Angleterre (en novembre 1913), on peut en déduire que le couple Bresneban s'est marié là-bas et qu'il aurait émigré sans doute après la Première Guerre mondiale.

Hugh et sa soeur Ethel se marieront à une semaine d'intervalle en février 1938. Dommage que le prêtre qui tient le registre de la paroisse anglicane de Noranda ne soit pas aussi loquace que celui de Bourlamaque, car plusieurs détails manquent. L'épouse de Hugh, Florence Mackenzie réside à Noranda et elle a moins de 21 ans car elle est déclarée mineure et n'exerce aucun emploi. Lui, on le sait, a 24 ans. Les deux témoins sont sa soeur Ethel et son futur mari, Leslie. Le mariage a été célébré un soir de semaine, soit un lundi, comme cela se produit fréquemment⁵. Ethel a préféré se marier le dimanche suivant. Elle est

⁵À cette époque, on ne se marie pas souvent le samedi, mais bien davantage au cours de la semaine. Sur 194 mariages célébrés lors de notre étude des registres anglicans, le quart seulement ont lieu le samedi, les autres se répartissent ainsi: dimanche (14%), lundi (11%), mardi (11%), mercredi (13%), jeudi (16%), vendredi (8%). Notons que chez les catholiques, le mariage serait

majeure, comme son mari, et tout porte à croire que ce dernier est un employé de la Noranda, car il réside dans cette ville de compagnie plutôt qu'à Rouyn.

Si Ethel n'a pas de naissance enregistrée, il en va autrement pour Hugh. Un peu moins de huit mois après le mariage, soit le 20 septembre 1938, le couple donne naissance à une fille. De toute évidence, un mariage précipité par le début de la grossesse.

Timmins plutôt que Noranda

Raphaël Bernier est né à Copper Cliff dans la région de Sudbury. Il n'est pas certain qu'il ait travaillé pour les mines de la région, du moins pas à l'Inco (puisque'il n'y a laissé aucune trace). Sa famille a-t-elle quitté rapidement la région? En tout état de cause, cette dernière est installée à Valleyfield quand il s'engage à la Noranda en 1927 à l'âge de 17 ans. L'expérience est de courte durée car il quitte de lui-même trois jours plus tard, sans motif. À cet âge, on a la bougeotte. Pourtant, l'occupation de manoeuvre lui valait un salaire de 42¢ l'heure.

Peut-être a-t-il tenté sa chance, par la suite, en travaillant en forêt, car il revient à la Noranda, après la saison des chantiers, le 21 mars 1928, toujours à titre de manoeuvre. Mais ce poste est temporaire car, sur sa fiche de service, il oeuvre en tant qu'électricien à compter du 29 août 1929 (avec un salaire horaire de 63¢). Ce métier, vraisemblablement appris à la Noranda, il l'exercera toute sa vie.

Profitant sans doute de ce bon emploi, il se marie rapidement et s'installe à Noranda. Au moment de son congédiement en mai 1934, il est père de trois enfants. Mis à pied trois semaines avant le conflit, il a peut-être participé aux discussions qui mèneront à la grève. Il quitte la région laissant derrière lui sa famille installée au nord de Noranda, à Cléricky.

C'est à Timmins qu'il trouve un emploi d'électricien. Son travail à la Noranda lui a ouvert les portes car la Buffalo Ankerite, remise de ses difficultés financières, le prend dans ses effectifs le 20 décembre 1934. Le temps des Fêtes fut sans doute plus réjouissant!

Sa famille élit rapidement domicile à Timmins où naît un quatrième enfant. Embauché à 60¢ l'heure, ce qui constituait une légère diminution de salaire, il passe à 75¢ en novembre 1937, puis à 80¢ en mai 1940. Salaire bien suffisant pour faire vivre sa famille. Un frère plus jeune, qui a tenté sa chance en 1938 pour la même société, ne connaît pas le même sort puisqu'il quitte définitivement un mois plus tard.

interdit le dimanche (voir Girard, *Mariage et classes sociales....*, p. 89).

3.2 Conclusion du manuscrit *Je sacre mon camp!*

Pour amorcer cette conclusion, notre première remarque portera sur la source principale de l'ouvrage. Il convient de rappeler les pièges entourant l'exploitation des fiches du personnel des sociétés minières. Non pas que l'échantillon construit sur la sélection des ouvriers selon les noms de famille soit fautif, –car il demeure valable à condition que plus d'une lettre soit choisie, sans compter que lui seul permet de lever le voile sur une portion des déplacements de la main-d'oeuvre–, mais le portrait déduit de l'ensemble des effectifs ouvriers sur la base de la première embauche entraîne des distorsions importantes. Distorsions provoquées par les nombreux travailleurs de passage dont la contribution aux expériences du travail minier se trouve largement surestimée. Distorsions qui amènent aussi à tracer une image de travailleurs plus jeunes et plus inexpérimentés qu'ils ne le sont en réalité.

Certes nous devons considéré ces travailleurs ou oiseaux de passage en dépit de leur présence temporaire et fortuite. Ils ont exercé des tâches régulières, risqué leur vie, participé au développement des sociétés régionales; de nombreuses recherches doivent leur être consacrées pour mieux les reconnaître et saisir leurs motivations et leur itinéraire. Une étude comparative avec les fiches du personnel des papetières du Nord permettrait, par exemple, d'étayer davantage leur portrait. Toutefois, ce sont surtout les travailleurs de carrière qui déterminent les principaux paramètres du travail du jour et du fond des sociétés minières. Faut-il tirer cette même conclusion sur le rôle de ces deux groupes dans les autres entreprises industrielles? Nous aurions tendance à le croire.

Dans cette recherche, se dégage aussi un portrait éloquent du travailleur immigrant, plus facile à distinguer, au premier abord, que les deux autres. L'immigration depuis l'Europe est continue depuis le tournant du XX^e siècle et ce, jusqu'à la crise des années 1930, bien que le rythme d'arrivée de chaque ethnie varie –les Italiens, par exemple, arrivent surtout avant la Première Guerre mondiale et les Yougoslaves, à la fin des années 1920. S'ils se dirigent directement à Copper Cliff, ils seront vite déclassés numériquement par d'autres immigrants, arrivés depuis plus longtemps et en provenance de villes industrielles du continent et plus spécifiquement de sites miniers. D'où cette mobilité immigrante à la fois transatlantique et continentale.

La grande majorité d'entre eux séjournent quelques mois, puis partent tenter leur chance ailleurs. C'est justement parce que beaucoup ne font que passer qu'une petite minorité prend racine. Grâce à une migration à la chaîne, illustrée par l'itinéraire d'un Pietro Bendo, ou à des échanges de lettres qui dévoilent des possibilités d'emploi dans une ville voisine, certains viennent rejoindre d'autres membres de la famille, du même village et hébergent chez eux comme pensionnaires. Leurs pensions permettent aux femmes d'accroître le revenu familial. De même leurs achats, même écourtés, favorisent l'apparition et le maintien de commerces détenus par d'autres immigrants.

L'arrivée des immigrants dans les villes minières s'effectue lors de la Seconde Révolution industrielle. Ils jouent un rôle actif dans la mécanisation du travail minier qui se met en place au tournant du siècle grâce, notamment, à l'électrification des mines. En effet, ils se prêtent volontiers à une accentuation de la division du travail dans les mines de nickel –division d'ailleurs beaucoup plus poussée que dans les autres mines du Nord–, mais sans pour autant provoquer de véritable déqualification du

métier. Si le travail du fond s'apprend rapidement, apprendre à rester en vie prend des années. Comme nous l'avons bien montré, l'image du travail immigrant non qualifié, quoiqu'elle corresponde à bonne partie d'entre eux, ne résume pas toute leur réalité minière car ils ont joué un rôle clef dans le développement des activités d'extraction.

Bien sûr, une forte ségrégation ethnique se pratique dans l'octroi des emplois. Les contremaîtres, les professionnels, les travailleurs de bureaux et quelques emplois spécialisés du jour sont d'origine anglo-saxonne tandis que les immigrants se retrouvent manoeuvres. Ségrégation qui s'explique certes par l'origine des propriétaires et des gérants des sociétés minières mais aussi par leur faible maîtrise de la langue d'usage dans les communications écrites. N'empêche que les immigrants monopolisent le forage, travail essentiel de même que d'autres emplois spécialisés du fond.

Les compagnies minières les favorisent au détriment des travailleurs canadiens, qui avaient été engagés initialement dans les plus anciennes mines du Nord et que l'on relègue dorénavant au rang d'une armée de réserve. La Première Guerre mondiale donnera l'occasion aux Canadiens de reprendre du service. L'inclusion des immigrants dans les effectifs diminue la solidarité des travailleurs et retarde d'autant la syndicalisation du travail minier. Cela dit, il faut éviter, comme historien, tout jugement ethnocentrique et refuser de les juger en leur imposant la nécessité des luttes ouvrières. Pour beaucoup d'entre eux, le Canada ne constitue pas une terre d'asile, un Éden, mais un lieu de travail «payant» mais parmi bien d'autres. Et tant pis pour notre fierté canadienne!

La notion de travailleur immigrant varie grandement et il faut éviter de la considérer comme une notion fourre-tout, comme le font les fiches du personnel qui assimilent celui fraîchement débarqué à celui installé ici depuis dix, quinze ans, voire même que à celui né au Canada de parents immigrants. C'est pourquoi nous avons cru qu'il fallait les distinguer pour mieux les comprendre. Une analyse attentive des fiches du personnel et plus précisément des personnes que l'entreprise doit prévenir en cas d'accident permet de mieux les ventiler. Toutefois, indépendamment de ces catégories, les immigrants ne se divisent pas tellement selon leur degré d'enracinement mais, bien plus fondamentalement, selon leurs convictions idéologiques. Il y a ceux de gauche appelés les «Rouges» et ceux plus à droite qu'on nomme les «Blancs». Et seule cette distinction expliquerait que certains immigrants aient fait la grève à la Noranda et que d'autres, plus nombreux, aient refusé de débrayer.

À compter des années 1930, la crise force progressivement les sociétés minières à «canadianiser» leurs effectifs ouvriers. Que ce soit à Timmins, à la Noranda, à Val-d'Or ou ailleurs, la même observation se dégage des fiches d'embauche du personnel: les travailleurs canadiens-français et canadiens-anglais reviennent en force. Non seulement parce que les milieux locaux, inquiets des répercussions de la crise, exigent d'embaucher «canadien», mais aussi parce que le courant migratoire depuis l'Europe est tari par les nouvelles restrictions imposées sur l'immigration, au moment même où les entreprises connaissent une expansion et une hausse rapide de leurs effectifs.

Dans un autre ordre d'idée, il convient de faire le point sur les différents facteurs à l'origine de la forte mobilité des mineurs. Mobilité tout aussi répandue chez les travailleurs de passage que chez les travailleurs de carrière, lesquels s'engagent dans plusieurs mines différentes avant de finalement en choisir une. Plusieurs éléments reliés marquent cette mobilité. Le premier, l'éloignement des sites minières des principaux centres urbains explique la rareté relative de la main-d'oeuvre à cause d'un bassin de travailleur potentiel assez restreint. Bien sûr, il y a toujours les oiseaux de passage. Mais ceux intéressés à braver les craintes d'un travail sous terre, à travailler pour une mine, à faire carrière dans ce métier ne sont pas légion et la crise des années 1930 amplifie la rareté d'ouvriers-mineurs.

Quand on examine les caractéristiques des travailleurs, force est de constater qu'ils sont jeunes et

célibataires. S'ils sont mariés, leur épouse ne les accompagne pas aussi loin. Le travail exige des efforts physiques et la périphérie des sites miniers attire surtout une cohorte de travailleurs plus mobiles. L'éloignement des sites miniers entraîne aussi la non-proximité des lieux de résidence principale des travailleurs qui facilite, à son tour, les allées et venues des travailleurs. Il est plus facile de quitter précipitamment la mine quand la famille n'a pas à déménager. Ainsi, l'image habituelle de la ville mono-industrielle écrasant l'ouvrier parce que le seul employeur est aussi propriétaire du logement familial ne s'applique pas beaucoup au secteur minier. D'autant plus que les villes minières du Nord ne sont pas mono-industrielles, car d'autres chevalements se profilent toujours à proximité.

La mobilité du capital minier constitue un autre facteur de cette mobilité. L'épuisement rapide des filons ou les coûts excessifs de production à partir de telle profondeur entraîne des travaux de prospection financés à même les énormes profits générés. La société minière qui désire continuer à verser des dividendes aux actionnaires doit constamment être à l'affût de nouveaux gisements dont certains se transforment en de nouvelles mines, situées généralement plus à l'est et plus au Nord. Or, ces nouvelles entreprises embauchent aisément les travailleurs de la première société.

La facilité avec laquelle les mineurs décrochent des heures supplémentaires, en raison du continuel manque de bras, permet à plusieurs d'entre eux d'engranger du temps de travail. D'une part, ces heures compensent pour les quarts de travail manqués en raison de maladie –moins fréquente qu'on pourrait le croire– et d'autre part, atténuent les effets d'une éventuelle période de chômage volontaire. Car il faut le rappeler, la mise en chômage est beaucoup plus souvent volontaire qu'involontaire dans le secteur minier et ce, même durant la crise.

Plus importante sans doute, l'absence de mécanismes qui riveraient le travailleur à la mine. Ainsi, faute de convention collective, la seule façon pour un travailleur de majorer son salaire passe par l'obtention d'un autre poste. Et, comme on l'a vu au chapitre neuf, beaucoup quittent avant même que cela ne se produise. Dans cette même veine, la politique d'embauche des sociétés minières est particulièrement permissive puisque ni les départs volontaires ni même un premier congédiement ne rendent les travailleurs indésirables. À telle enseigne qu'on rencontre fréquemment, surtout chez les travailleurs de carrière, des individus enregistrant au moins deux embauches auprès de la même entreprise.

D'ailleurs, cela nous amène à penser que la syndicalisation des ouvriers-mineurs pendant la Deuxième Guerre mondiale ne serait pas seulement une victoire syndicale mais aussi un formidable moyen de sédentariser la force ouvrière. Cela demande à être examiné plus tard.

En bout de course, la mobilité des travailleurs miniers nous apparaît moins une forme de détresse, surtout pour les mineurs de carrière, qu'une forme de défi, de résistance. Les grèves ne seraient pas les seules à marquer l'histoire minière puisqu'à tous les jours des dizaines de mineurs quittent précipitamment les mines du Nord, contestant à leur façon les décisions partiales, les ordres arbitraires, la discrimination, le travail dans l'humidité, la poussière dans les poumons, voire même la mort injustifiée d'un camarade. Quand le mineur déserte le lieu de travail, quand il quitte pour s'embaucher auprès de la société minière voisine, quand il quitte pour revenir quatre mois plus tard, sa décision n'est pas souvent rationnelle. Agissant ainsi, ils font la preuve qu'ils sont des êtres humains qui manifestent, par leur geste, un sentiment de liberté et une émotion qui en font des acteurs de l'histoire beaucoup plus humains, beaucoup plus intéressants.

3.3 Table des matières du manuscrit <i>Je sacre mon camp!</i> à paraître chez Septentrion	
INTRODUCTION	1
Guy Gaudreau	
CHAPITRE PREMIER	
MISES EN CONTEXTE HISTORIQUE ET THÉORIQUE	8
Guy Gaudreau	
Douze familles des communautés minières du Nord	9
La mobilité	32
CHAPITRE DEUXIÈME	
UNE VUE D'ENSEMBLE DES ACTIVITÉS D'EXTRACTION DES MINES DU NORD-EST ONTARIEN ET DU NORD-OUEST QUÉBÉCOIS	44
Guy Gaudreau	
Le travail minier	48
Une croissance fulgurante	54
Les principales mines du Nord	59
La main-d'oeuvre et sa production	60
CHAPITRE TROISIÈME	
ETHNICITÉ ET DIVISION DU TRAVAIL DANS LA MODERNISATION D'UNE ENTREPRISE MINIÈRE: LA CANADIAN COPPER COMPANY	67
Guy Gaudreau	
L'évolution de la composition ethnique de la main-d'oeuvre	72
L'évolution de la production et de la productivité	77
La modernisation de la mine Creighton	80
Un bilan	92
CHAPITRE QUATRIÈME	
MOBILITÉ TRANSATLANTIQUE ET MOBILITÉ CONTINENTALE AVANT LA PREMIÈRE GUERRE MONDIALE: LES ITALIENS DE COPPER CLIFF	96
Karey Reilly	
Les sources et la présentation de l'échantillon	98
Les mobilités transatlantique et continentale	103
Une typologie des Italiens immigrants	112
Les oiseaux de passage	115
Les migrants	119
Les pionniers	121
CHAPITRE CINQUIÈME	
LES OUVRIERS-MINEURS DE SUDBURY: LE CAS DE L'INTERNATIONAL NICKEL COMPANY	126
Paul de la Riva et Guy Gaudreau	
L'ethnicité et l'évolution de l'embauche	129

L'âge et les antécédents professionnels	133
La division du travail et la ségrégation occupationnelle	137
La mobilité des ouvriers-mineurs	145

CHAPITRE SIXIÈME

LES TRAVAILLEURS DE LA NORANDA 1926-1939: UNE PREMIÈRE PRISE DE VUE.153

Guy Gaudreau

Les Canadiens-Français et le travail minier	160
La mobilité géographique	165
La durée de l'emploi et les causes des départs	170

CHAPITRE SEPTIÈME

LES HEURES TRAVAILLÉES ET LA CANADIANISATION DES EFFECTIFS À TIMMINS ET EN ABITIBI

176

Guy Gaudreau

La représentativité des données	178
L'ethnicité de la main-d'oeuvre	179
La canadianisation des effectifs en Abitibi	186
Les heures travaillées	189

CHAPITRE HUITIÈME

LES CAUSES D'UNE PARTICIPATION À LA GRÈVE: GRÉVISTES ET NON-GRÉVISTES DE LA NORANDA MINES LTD, JUIN 1934

202

Guy Gaudreau

La présentation d'un échantillon	207
Quelques caractéristiques des grévistes et des non-grévistes	211
Les immigrants grévistes et non grévistes	219
Le sort des grévistes	225

CHAPITRE NEUVIÈME

LA MOBILITÉ INTERNE DES OUVRIERS-MINEURS DE L'INCO

230

Alain Daoust

La méthodologie	232
La mobilité interne: l'apprentissage du métier de foreur	240

CHAPITRE DIXIÈME

TRAVAILLEURS DE PASSAGE ET TRAVAILLEURS DE CARRIÈRE: LA SITUATION DU TRAVAIL MINIER EN ABITIBI, 1926-1945

251

Guy Gaudreau

Le nombre d'embauches et les causes des départs	252
Les travailleurs de carrière	266
Les travailleurs de passage	276

CONCLUSION

280

BIBLIOGRAPHIE

300

CURRICULUM VITAE

1. Contributions à la recherche

Ouvrages

- R GAUDREAU, Guy (avec la collaboration de Paul de la Riva, Karey Reilly et Alain Daoust), *Je sacre mon camp! Pour une histoire des mineurs du Nord*, Québec, Éditions du Septentrion (à paraître en **2003**).
- R GAUDREAU, Guy, *Les récoltes des forêts publiques au Québec et en Ontario, 1840-1900*, Montréal & Kinston, McGill-Queen's University Press, **1999**, 178 p.
- R GAUDREAU, Guy (dir.), *La mobilité des ouvriers-mineurs du Nord ontarien et québécois, 1900-1930*, Sudbury, Université Laurentienne, Série monographique en sciences humaines, **1998**, 141 p.

Articles

- R GAUDREAU, Guy et Micheline TREMBLAY, «Harry Bernard, journaliste au *Droit*, 1919-1923», article soumis à la *Revue du Nouvel-Ontario*, en août 2002..
- R TREMBLAY, Micheline et Guy GAUDREAU, «Le régionalisme littéraire au Canada français: le point de vue de Harry Bernard», *GLOBE. Revue internationale d'études québécoises*, vol. 5 n° 1 (**2002**), 19 p.
- R GAUDREAU, Guy et Micheline TREMBLAY, «Harry Bernard (1898-1979): érudit et homme de lettres», *MENS. Revue d'histoire intellectuelle de l'Amérique française*, vol. 2 n° 1 (automne **2001**), p. 35-65.
- R GAUDREAU, Guy, «Les activités forestières dans deux communautés agricoles du Nouvel-Ontario, 1900-1920», *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 54 n° 4 (printemps **2001**), p. 501-529.
- R GAUDREAU, Guy, «Les causes d'une participation à la grève: grévistes et non-grévistes de la Noranda Mines Ltd, juin 1934», *Labour/Le Travail*, vol. 44 (automne **1999**), p. 47-70.
- R GAUDREAU, Guy, «La sous-traitance forestière dans le Nord-Est ontarien, 1900-1930», *Labour/Le travail*, vol. 40 (automne **1997**), p.75-112.

Actes de conférence

GAUDREAU, Guy, «L'importance du cadre juridique dans les approvisionnements de bois: le bassin de la rivière Sturgeon, 1898-1918», François-Xavier Ribordy (dir.), *La nature et la loi*(Actes du Colloque international du Committee on Sociology of Law, Sudbury, 1998), Sudbury, **1999**, p.227-241.

Conférences:

- 2001 «La grande mobilité des mineurs du Nord ontarien et québécois, 1914-1945», **Université McGill** (groupe d'histoire de Montréal/Montreal History Group), 5 avril.

- 2000 «Quatre espaces à l'origine du Nord-Est ontarien: le Québec, l'Europe, le Michigan et le Sud ontarien», département d'histoire et de géographie, **Université de Moncton**, février
- 1998 «Les ouvrier-mineurs de Timmins (1915-1940): les Canadiens-Français mais surtout les autres», séminaire de l'Institut franco-ontarien, **Université Laurentienne**, janvier.
- 1997 «Quelques pistes pour l'étude de la mobilité de la main-d'oeuvre: le cas des travailleurs des Mines Noranda et de l'Inco», Assemblée annuelle de l'IFO, **Sudbury**, 23 avril.
- 1997 «International Nickel Company and Noranda Mines' Workforce», **Eight Annual Conference-Mining History Association**, Haughton, Michigan, 7 juin.
- 1996 «Changing Ethnicity of Labour at INCO, Sudbury, Ontario 1900-1914», **Seventh Annual Conference-Mining History Association**, Rossland, Colombie-Britannique, 8 juin.

Comptes rendus publiés sur nos publications

Louis Cornellier, «Intellectuels du Québec ancien», *Le Devoir*, 13 janvier 2002, p. D 3 (article sur Harry Bernard paru dans la revue *MENS*).

Luc Bouthillier, «Les récoltes des forêts publiques au Québec et en Ontario, 1840-1900», *The Forestry Chronicle*, vol. 78, no 2 (March/April 2002), p. 331-332.

Luc Bouthillier, «Les récoltes des forêts publiques au Québec et en Ontario, 1840-1900», *Histoire Sociale-Social History*, vol. XXXIII, no 66 (novembre 2001), p. 419-421.

Georges Massé, «La mobilité des ouvriers-mineurs du Nord ontarien et québécois, 1900-1939», *Revue d'histoire de l'Amérique française*, vol. 54, no 4, (printemps 2001), p. 578-581.

Odette Vincent, «La mobilité des ouvriers-mineurs du Nord ontarien et québécois, 1900-1939», *Bulletin du Regroupement des chercheurs-chercheuses en histoire des travailleurs et travailleuses RCHTQ*, vol. 24 no 2 (automne 1998), p. 51-53.

1.1 Principales réalisations en recherche

@Thèse de doctorat *L'exploitation des forêts publiques au Québec (1842-1905): cadre juridique, mode d'appropriation et évolution des récoltes*, Ph. D. UQAM, 1986. Le défi principal consistait à choisir un cadre géographique couvrant tout le Québec, plutôt qu'une région comme c'était alors la mode.

@Publications de trois ouvrages sur les organismes culturels de la région de Sudbury, soit le Théâtre du Nouvel-Ontario, en 1991, Le Centre des jeunes (centre culturel et de loisir de Sudbury), en 1992 et L'ACFO du grand Sudbury, en 1994. Ces trois recherches ont été intégrées dans le cadre de mon enseignement et ont permis à de nombreux étudiants et étudiantes de rédiger des chapitres de ces ouvrages.

@Prolongement des études doctorales en intégrant l'analyse des forêts ontariennes, ce qui a débouché sur notre ouvrage paru aux Éditions McGill-Queen's en 1999, sur quelques articles (*RHAF, Labour/Le Travail, Histoire sociale*) et conférences. La même période historique fut examinée au départ, soit le XIX^e siècle. Par la suite, nous avons étendu l'analyse pour couvrir les premières décennies du XX^e siècle.

@Développement d'un deuxième champ de recherche, en histoire culturelle cette fois, soit la biographie du romancier, journaliste, critique littéraire et vulgarisateur scientifique Harry Bernard (1898-1979). Cette recherche, qui a déjà produit trois articles, est menée conjointement avec Micheline Tremblay, du département d'études françaises de l'Université Laurentienne et devrait être terminée au printemps 2003.

@Développement d'un troisième champ de recherche majeur, soit l'organisation du travail dans les mines du Nord ontarien et québécois qui a produit deux ouvrages collectifs (Gaudreau 1995, Gaudreau 1998), un article dans la revue *Labour/Le Travail*, et un autre ouvrage à paraître aux Éditions du Septentrion.

3. Formation d'étudiants

En dépit de la petite taille de la Laurentienne et du fait que nous ne comptons pas de programme de doctorat, nous avons joué un rôle de premier plan dans la formation de cinq étudiants-étudiantes à titre de superviseur de thèse de maîtrise depuis 1996. Ces thèses ont été soumises à une évaluation externe par des historiens et historiennes chevronnés tels que Pierre Savard, René Dionne, Bruno Ramirez, Bettina Bradbury et Brigitte Caulier. Nos encouragements à les faire publier ont porté fruit puisque l'une d'elles, Karey Reilly, a rédigé un article à partir de sa thèse qui fut publié dans notre ouvrage de 1998 et qui sera repris dans *Je sacre mon camp!* Anne Prud'homme a résumé sa thèse sous forme d'un article publié dans les *Actes de la 6e journée du savoir de l'ACFAS-Sudbury*, en 1999 (p.187-217). Quant à Michel Bock, qui vient de terminer son doctorat à l'Université d'Ottawa, sa thèse de maîtrise fut publiée l'an dernier par la maison d'éditions *Prise de parole (Comment un peuple oublie son nom)*. Finalement, une quatrième étudiante, Isabelle Brochu a été acceptée au programme de doctorat de l'Université d'Ottawa.