Document generated on 08/09/2025 9:25 a.m.

Cahiers de géographie du Québec

Un système zonal de primes pour les travailleurs du Nord, un exemple de géographie appliquée

Louis-Edmond Hamelin

Volume 14, Number 33, 1970

URI: https://id.erudit.org/iderudit/020929ar
DOI: https://doi.org/10.7202/020929ar

See table of contents

Publisher(s)

Département de géographie de l'Université Laval

ISSN

0007-9766 (print)
1708-8968 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Hamelin, L.-E. (1970). Un système zonal de primes pour les travailleurs du Nord, un exemple de géographie appliquée. *Cahiers de géographie du Québec*, *14*(33), 309–328. https://doi.org/10.7202/020929ar

Article abstract

This study has been organized in three parts. First, there is a presentation of the main characteristics of the manpower in the Canadian North where there is a non adjustment between the demand and the supply of labour. Follow a review of the existing allowances regimes whose the most elaborated comes from the Treasury Board of Canada (1970 edition). Secondly, this paper deals with the rationale of the northern allowance itself and its global impact on the economy. A quantitative definition is given of the nordicity (northerness). Finally, the author suggests a System of package deal with only one indemnity for environment, cost of living and others excessive northern expenses. The level of this global bonus is given by the degree of nordicity (physical and human) in the site where the worker has his living. Any employee should receive a year around 900 dollars in the Lower Middle North but 2 100 dollars in the Far North. To discourage the great mobility of the workers, the basic indemnity grows with their persistance on the job. At last, to encourage the high qualified officers to go in the North, a special allowance may be given to them.

Tous droits réservés © Cahiers de géographie du Québec, 1970

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

UN SYSTÈME ZONAL DE PRIMES POUR LES TRAVAILLEURS DU NORD

Un exemple de géographie appliquée

par

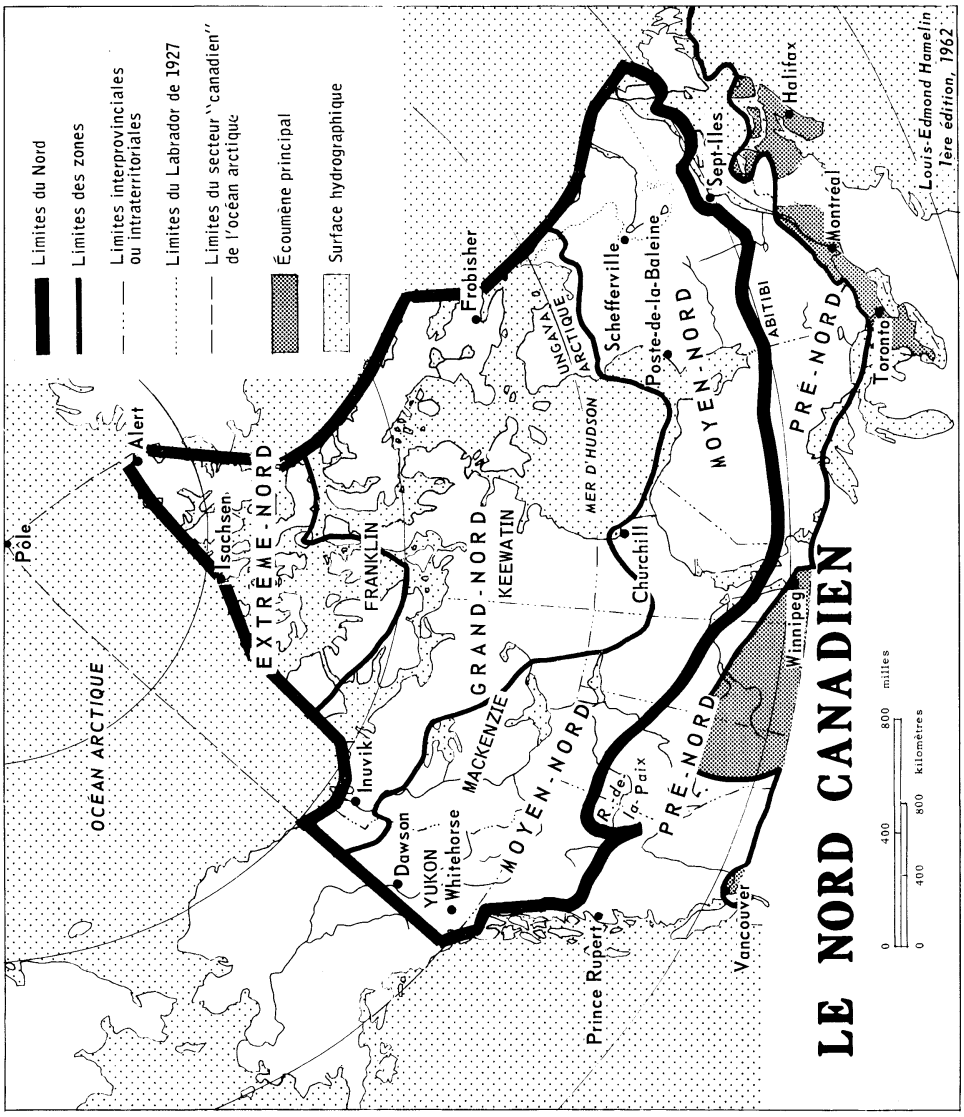
Louis-Edmond HAMELIN

Centre d'Études nordiques, université Laval, Québec

Les disparités dans la rémunération des travailleurs constituent à la fois l'une des caractéristiques socio-économiques les plus nettes du Canada et l'un de ses problèmes les plus sérieux. Ce dénivellement permanent du revenu personnel intéresse les mégarégions qui sont situées à l'intérieur du Canada de base ou Canada méridional; il oppose habituellement la Colombie et l'Ontario aux Provinces de l'Atlantique; le Nord comme ensemble est encore une fois laissé pour compte.

Cependant, il existe aussi des différences de gains entre le Canada du sud d'une part et le Nord canadien d'autre part. Ces différences sont toujours fortes que l'on considère l'un ou l'autre des deux principaux groupes de travailleurs nordiques : les Indigènes résidents ou les sudistes temporaires. L'écart salarial positif entre le Canada du sud et le Canada du nord est en partie commandé par l'attribution de primes spéciales; les disparités dont il sera question viendront donc de plus-values qui contribueront à porter les revenus totaux des travailleurs nordiques au-dessus des gains moyens des sudistes de même catégorie. Il s'agira donc d'une étude consacrée à l'accentuation volontaire des écarts salariaux intracanadiens; elle contribuera à la connaissance générale des dénivellations économiques du Canada et fera voir le Nord sous un éclairage plus sympathique que celui qui généralement le déprécie.

Contrairement à ce que nous attendions, la littérature consacrée aux primes nordiques s'est montrée maigre tant sur le plan de la conceptualisation générale que sur celui des exemples concrets. Ce n'est que très rarement que nous avons trouvé des indications intéressantes au moyen des outils documentaires usuels; nos connaissances sur le sujet viennent donc surtout de la tradition orale ou de l'expérience. Les conditions d'attribution et le niveau des primes font rarement l'objet de textes écrits comme si ces choses étaient encore laissées à la discrétion de l'employeur. Cette situation peut expliquer l'absence en ce domaine d'une structure ordonnée pan-canadienne.


LE NORD CANADIEN
Limites du Nord
Limites des zones
Limites interprovinciales ou intraterritoriales
Limites du Labrador de 1927
Limites du secteur "canadien" de l'océan arctique
Écoumène principal
Surface hydrographique
OCEAN ARCTIQUE
Pôle
Alert
Isachsen
EXTRÊME-NORD
FRANKLIN
Inuvik
Dawson
YUKON
Whitehorse
MACKENZIE
GRAND-NORD
KEEWATIN
Frobisher
UNGAVA
ARCTIQUE
MER D'HUDSON
Churchill
Schefferville
Poste-de-la-Baleine
MOYEN-NORD
Sept-Îles
ABITIBI
Halifax
Montréal
Toronto
PRÉ-NORD
Winnipeg
Vancouver
Prince Rupert
R. de la Paix
0 400 800 milles
0 400 800 kilomètres
Louis-Edmond Hamelin
1ère édition, 1962

Le texte qui suit comprend trois parties. La première, consacrée à un double inventaire factuel, traitera des caractères tant de la main d'oeuvre nordique que des primes distribuées. Suivra une partie plus proprement conceptuelle axée sur la notion même de prime et sur une définition globale du Nord. Enfin, à partir des données et idées précédentes, nous suggèrerons un système intégré de primes nordiques [1].

I. ÉLÉMENTS D'UNE SITUATION DE FAIT

1. *La main-d'œuvre nordique*

Étant donné qu'il s'agit de primes destinées aux travailleurs du Nord, nous devons d'abord connaître la situation de ceux à qui les avantages sont destinés. Sous de nombreux aspects, les conditions de cette main-d'oeuvre sont différentes de celles du Canada de base. Pour connaître les limites entre le Sud et le Nord du Canada voir la figure 1 et la deuxième partie du texte.

Déséquilibre du marché du travail

Une constatation bien fondamentale réside dans l'inajustement entre l'offre et la demande de travail. Ce déséquilibre touche à la fois les lieux, les saisons, les périodes, le type d'emploi et même les groupes ethniques.

En théorie, la masse même de la main-d'oeuvre nordique semble n'être point négligeable. Nous estimons à 65 000 le nombre des travailleurs à l'intérieur du Nord canadien, que ceux-ci soient résidents ou migrants, qu'ils soient au travail ou en chômage, qu'ils soient Amérindiens ou Euro-Canadiens [2]. Ainsi, la proportion de la main-d'oeuvre dans la population de 15 ans et plus est élevée; en 1961, dans les deux Territoires, ce pourcentage s'établissait à 59 contrairement à 54 pour l'ensemble du Canada. À partir de ces données, l'on pourrait conclure à une abondance relative de la main-d'oeuvre nordique. En fait, il faut songer que cette masse travailleuse est très largement dispersée dans un immense pays où la carte du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien montre environ 100 postes; localement, la quantité moyenne des travailleurs disponibles est réduite. Mais il ne faudrait pas imaginer une densité uniforme de l'offre car certains foyers comme Thompson ont à eux seuls plusieurs milliers d'employés. L'emploi du Nord

---

[1] Recherche faite dans le cadre des travaux subventionnés par la Direction générale du Nouveau-Québec du ministère des Richesses naturelles, Québec. Texte présenté aux Conférences publiques du Centre d'Études nordiques, Québec, 5 novembre 1970.

[2] Étant donné la localisation de la limite méridionale du Nord, la majorité des personnes qui composent cette main-d'oeuvre se trouve à l'intérieur des Provinces et non dans les Territoires. Il se pourrait bien qu'un tiers seulement des 65 000 adultes aptes au travail possède une situation régulière et permanente d'emploi.

Figure 1 *Le Nord canadien. La limite sud du Moyen Nord correspond à l'isoligne de 200 VAPO, celle du Grand Nord à l'isoligne de 500 VAPO, de l'Extrême Nord à l'isoligne de 800 VAPO.*

est donc caractérisé à la fois par une certaine concentration ponctuelle et un étiage de bras sur d'immenses étendues. Or, il arrive que les lieux peu ou pas écouménés puissent faire l'objet de développements importants, que ces derniers soient miniers, hydro-électriques ou militaires. L'on comprend alors l'insuffisance potentielle de la main-d'oeuvre. Autre limitation. Cette masse de 65 000 travailleurs n'offre pas une chaîne homométrique d'emplois aptes à correspondre à chacun des échelons d'une demande totale; en effet, d'une part, les manœuvres et les employés non formés (surtout des Amérindiens) sont relativement nombreux et d'autre part la plupart des techniciens sont trop spécialisés pour composer une offre élastique de travail; un centre a beau être riche en administrateurs, il ne possède pas pour autant un spécialiste des télécommunications. En conséquence, le Nord joue rarement le rôle de réservoir de travailleurs dont on a besoin. Les employeurs auront alors tendance à s'adresser directement au Canada de base pour résoudre leurs problèmes précis de main-d'oeuvre.

Il ne faudrait pas non plus conclure à une abondance de la main d'oeuvre nordique par suite du degré élevé de non emploi dans plusieurs agglomérations du Nord; cette situation touche davantage les Indigènes que les Blancs résidents. À Poste-de-la-Baleine, en 1969, d'après W.K. Barger, 32% seulement des Indiens et 47% des Esquimaux avaient des emplois réguliers. À Mistassini, durant l'été, 50% des Indiens seraient en chômage. Le surplus de main-d'oeuvre est encore plus grave à Rankin Inlet (Territoires-du-Nord-Ouest), depuis la fermeture de la mine de l'Inco. Ces exemples soulignent bien davantage les difficultés locales du marché nordique de la main-d'oeuvre qu'ils n'indiquent une surabondance générale des travailleurs.

L'une des raisons structurelles qui créent ces problèmes tient au type même de développement qui caractérise le Nord canadien. Au temps de l'économie primitive basée sur l'acquisition de la nourriture et plus tard sur la chasse rémunératrice des animaux à fourrure, le marché du travail s'équilibrait naturellement par un nomadisme spontané des habitants; les peuplades suivaient les migrations des animaux, caribou, phoque. . . . Aujourd'hui, ce ne sont plus les Nordistes résidents qui décident des affaires du Nord mais ce sont les Canadiens du sud; même, les premiers sont généralement étrangers aux importantes décisions des seconds, qu'il s'agisse d'installation de radar, d'exploitation de minerai, d'équipement des centrales, de la construction de la route Alcan ou des voyages du *Manhattan.* L'animation économique du Nord vient d'idées importées des régions de base : foyers localisés dans le sud en Amérique et en Scandinavie, dans l'Ouest (Moscou) en URSS. De plus, il s'agit souvent de grandes affaires, un volume minimum d'opérations étant nécessaire à l'existence même des projets et des profits; pour réussir des actions de grande envergure, les besoins immédiats et locaux en main-d'œuvre seront de l'ordre de quelques milliers de travailleurs: en 1969, 3 000 pour la construction de la centrale de Kettle Rapid (Gillam, Manitoba); un maximum de 6 430 employés le long des complexes du Manicouagan. Étant donné le faible chiffre démographique des agglomérations du Nord,

l'importation massive de main-d'œuvre devient donc une condition essentielle à la mise en application des grandes idées de développement. Cela d'autant plus que la localisation de ces chantiers est de type oasis, souvent même sans aucune racine avec le peuplement local, ainsi la plupart des bases de radar. Ce déséquilibre conduira à faire venir de l'extérieur au moins trois travailleurs sur quatre. Presque en entier le personnel professionnel, technique et de cadre administratif viendra du Sud; ce n'est qu'au niveau des opérations et du travail d'assistant que la main-d'œuvre locale ou régionale pourra représenter une proportion point trop négligeable des travailleurs sur les chantiers. Dans ces conditions de développement, presque tout, y compris des employés, doit venir de l'extérieur du Nord.

Mobilité de l'emploi

En outre, cette demande massive de travail n'est souvent que temporaire; sa durée est limitée à la période même de construction qui n'exige que peu d'années; c'est le cas de l'installation des pièces d'infrastructure : chemins de fer, quais, résidences, relais de télécommunications et centrales. Après la période de la mise en place, celle de l'exploitation ne nécessitera qu'un nombre restreint de travailleurs, d'ailleurs facilement recrutés à même ceux qui sont déjà venus; les autres devront repartir pour le Sud ou pour de nouveaux centres pionniers du Nord. Ces derniers chantiers créent un appel souvent irrésistible et l'« itinérance » des travailleurs caractérise les « boom town » du Pré Nord et du Moyen Nord du Canada. Le style même du développement moderne ne peut donc que créer un déséquilibre prononcé entre l'offre et la demande de travail.

La main-d'oeuvre nordique montre également des variations chronologiques qui sont d'autres types; les variations saisonnières sont de celles-là. Le Canada, pays d'amplitude thermique, est fort influencé par l'emploi climatique. Dans le Nord, la luminosité solaire, le déglacement, le réchauffement de l'air privilégient la « belle » saison et, tout comme à Fairbanks, la demande de main-d'oeuvre d'été se fait alors beaucoup plus forte que celle d'hiver; chaque été, le Nord canadien a besoin de plusieurs milliers de travailleurs supplémentaires; par définition, la très grande majorité de ceux-là ne peuvent être recrutés dans le Nord lui-même.

Le développement épisodique du Nord crée aussi de fortes amplitudes d'une période économique à l'autre. En 1970, la restriction des crédits gouvernementaux affecte la main-d'œuvre scientifique et technique de Churchill au Manitoba. Il y a environ 10 ans, la perte du marché de l'aluminium a brutalement stoppé l'activité d'Elliott Lake dans le Pré Nord ontarien. Antérieurement, le Yukon avait été très ébranlé par la courte aventure du Klondike; alors qu'en 1901, chacune des cinq classes d'âge de 20 à 45 ans avaient une moyenne de 4 000 individus (6 000 pour la classe de 30 à 35 ans), en 1961, les mêmes groupes ne possédaient chacun que 500 personnes, soit huit fois moins de travailleurs; la pyramide Yukonienne des âges est donc passée de la forme bulbe à la forme tuyau. De telles dénivellations

chronologiques ne sont pas saines pour l'économie locale; elles montrent les perturbations que des événements extérieurs peuvent causer à la masse démographique en place [3].

La mobilité de la main-d'oeuvre du Nord n'est pas seulement affaire de début et de fin de chantier mais elle est un trait susceptible de s'appliquer à tout moment; il s'agit d'un inconvénient majeur dont l'effet pourrait justement être atténué par des primes favorisant la tenue prolongée au travail. Tous les types de travailleurs sont atteints par une mobilité intrasaisonnière. Les Amérindiens, irrésistiblement appelés par une liberté séculaire, s'habituent difficilement au fait du travail horaire. D'après un rapport du ministère fédéral du Nord en 1969, la grande majorité des Indiens et des Métis de Fort Liard ne demeurent pas plus de 50 jours consécutifs au travail. Chez les travailleurs euro-canadiens (les Blancs), si la structure d'emploi est plus stable, un semblable phénomène existe. Deux exemples. Le remplacement de la main-d'œuvre fut l'un des inconvénients graves qu'a connus l'un des premiers chantiers d'après-guerre, celui des infrastructures destinées à la production du fer du Québec-Labrador [4]. À Inuvik, « the means for time served were 30 months for civilians » [5]. Même aujourd'hui, le problème de l'« impermanence » du Nordiste demeure; certaines compagnies préfèrent ne pas offrir à leurs travailleurs des primes d'isolement comme telles étant donné la complication des calculs créée par la mobilité des employés; pour quand même influencer le marché de l'emploi, ces entrepreneurs préfèrent utiliser la formule du « package deal » (toutes formes de revenus et d'avantages considérées globalement). Ainsi, un Nordiste d'un jour est loin d'être un Nordiste pour toujours. Cette migration est particulièrement grave lorsqu'elle touche les travailleurs de cadre, comme le fait semble se produire en lakoutie soviétique.

Toutes ces formes de mobilité ont des répercussions psychologiques nettes; elles ne poussent pas la majorité des migrants à s'intéresser au Nord, région où ils n'ont pas l'intention de s'installer; ainsi le travail nordique ne s'accompagne pas nécessairement d'un anordissement mental du travailleur. Les choses dont on se rappellera le plus resteront les occasions d'aventures et les bons revenus.

Aspect monétaire

Sur le plan financier, la main-d'œuvre nordique est bien rémunérée. Les revenus des travailleurs du Nord sont plus élevés que ceux du Sud. À

---

[3] Étant donné ces variations à court et à moyen termes, des recensements saisonniers et annuels de main d'oeuvre seraient bien préférables aux recensements décennaux voir même quinquennaux; il manque trop de permanence dans les situations nordiques pour que l'on y applique, après de longs intervalles, des outils statistiques aptes à déceler des tendances dans des choses qui durent.

[4] HAMELIN, Louis-Edmond, « Le fer et le chemin de fer du Québec-Labrador », *Notes de géographie*, Québec, no 4, 1953, 13 pages.

[5] PARSONS, G.F., *Arctic Suburb : A Look at the North's Newcomers*. Ottawa, NSRG, Department of Indian Affairs and Northern Development, 1970, 94 pages, référence p. 17.

Fairbanks, en Alaska, le salaire horaire d'un menuisier est de $6,90 comparativement à $3,87 pour la moyenne des U.S.A.. Dans les deux Territoires du Nord canadien, la rémunération hebdomadaire est de $169 pour une moyenne nationale de $116, ce qui fait un pourcentage de dominance de 45. À Resolute, aux portes de l'Extrême-Nord, les salaires annuels sont les suivants : chef de garage $12 000, chef pompier $10 200, menuisier $9 900, chef cuisinier $11 000. Si l'on ajoutait aux salaires proprement dits, tous les autres revenus d'accompagnement dont les primes, le gain final serait nettement supérieur à celui d'un travailleur analogue dans le Sud et il s'agit d'un surplus véritable qui tient compte des fortes dépenses du coût de la vie polaire. Flin Flon (Manitoba) a eu la réputation de permettre des revenus annuels plus élevés que ceux recueillis par des employés de même catégorie mais vivant dans le Canada méridional. L'on comprend donc les vantardises de certains Nordistes économes à l'effet qu'ils « se mettent de côté » $3 000, voire même $5 000 par an, chose qui leur serait impossible dans le Canada de base.

En fait, les revenus des travailleurs nordiques, même à l'intérieur d'une seule communauté, sont loin d'être uniformes. Ainsi, à Fort Simpson, au niveau des salaires moyens qui voilent déjà les écarts les plus grands, une étude du NSRG du ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien établissait les revenus annuels comme suit.

Tableau 1

REVENU ANNUEL PAR GROUPE ETHNIQUE. FORT SIMPSON, 1967*

	Dollars
Indiens	739
Métis	903
Blancs résidents	1 797
Blancs en séjour de travail	2 011

* D'après G.M. Higgins, Ottawa, 1969. p. 217.

Par comparaison, la même année, Terre-Neuve avait des revenus personnels moyens de $1 424 et l'Ontario de $2 624. À Fort Simpson, les Blancs, venus de l'extérieur et liés par des contrats de travail, gagnent environ trois fois plus que les Indiens. Cette distinction par catégories ethniques serait valable pour de nombreuses autres agglomérations du Nord, telle Whitehorse. Si nous avions considéré cependant une oasis connaissant des développements économiques importants (ce n'est pas le cas de Fort Simpson), les revenus annuels des Blancs du Nord seraient encore plus élevés.

Les Amérindiens ont de faibles revenus. Dans de nombreux postes dont Fort Simpson, les gains monétaires annuels des Amérindiens sont de l'ordre

de $500 à $1 000, sans compter les secours sociaux [6]. De plus, est élevé l'écart de revenus entre les types d'occupation, ainsi à Mistassini, d'après les recherches de I.E. Le Rusic.

Tableau 2

GAINS JOURNALIERS EN DOLLARS. INDIENS DE MISTASSINI, 1966*

	Dollars
Recherches minérales	30
Travail dans les mines	25
Traitement du poisson	15
Guide touristique	12
Diverses industries du bois	10
Pêche commerciale	5
Piégeage	3 ?

* *Documents McGill Cree Project.* Programme in the Anthropology of Development, Montréal et Ottawa, 1968-1970.

N'allons pas nous tromper sur la portée de certains hauts salaires quotidiens; l'Indien qui est employé dans les recherches minérales pourrait bien ne travailler que durant les beaux jours de l'été; son emploi ne lui fournira guère plus de $1 500 dans l'année; annuellement, sa rémunération restera donc modeste. Les bas revenus des Amérindiens constituent un problème en soi qui déborde le cadre de la présente recherche.

Dans les entreprises, le coût de la main-d'oeuvre est plus élevé dans le Nord que dans le Sud. En URSS, dans l'intérieur du district nordique de Magadan, les dépenses de salaire sont de deux à trois fois celles du district de Chita en Sibérie du sud. À Anchorage, le coût du « labour » engagé dans la construction, s'établit à 162% de celui de la moyenne des U.S.A. Le haut prix du travail du Nord tient à une foule de conditions: taux horaire plus élevé, temps supplémentaire pouvant affecter un tiers des heures de la semaine, exigences particulières de la construction, réparations coûteuses. À cause des pertes de temps dues à la faible professionnalisation d'une partie de la main-d'œuvre, au climat sévère, à la mobilité des gens, à l'attente des pièces de rechange, la rentabilité n'est que moyenne et le volume des dépenses de main-d'oeuvre est relativement élevé.

L'employeur

Le dernier trait à considérer rapproche les façons de faire des pays capitalistes de celles de l'URSS; il s'agit du type d'employeurs. De part et

[6] Chez certains Indigènes, par exemple les bons sculpteurs de Povungnituk (Puvirnituq), les gains (toujours accompagnés d'avantages sociaux) sont comparables à ceux des Blancs.

d'autre, le gouvernement domine la demande de l'emploi; ce qui ne surprend pas du tout du côté soviétique. Du côté canadien, le gouvernement est, directement ou indirectement, un employeur majeur; que l'on songe aux radars, à l'administration en faveur des Indigènes, aux « routes d'accès aux ressources », aux pistes d'atterissage, aux randonnées des militaires, aux voyages des brise-glace, aux grands projets de recherches tel que celui des satellites à Churchill ou celui de la plate-forme continentale arctique, aux structures administratives mixtes comme *Panarctic.* Même en pays d'économie libérale, le Grand Nord et l'Extrême Nord sont un peu des Nords d'État. Dans le Québec nordique, les deux gouvernements du Québec et du Canada entretiennent chacun des administrateurs et, à Poste-de-la-Baleine, 86% des employés, blancs ou autochtones, travaillent pour les gouvernements; la situation serait semblable à Inuvik dans les Territoires-du-Nord-Ouest. Depuis que l'Alaska est devenu un État, en 1959, le gouvernement constitue sur le marché du travail un facteur dominant de la demande; cependant, les développements actuels de l'économie pétrolière relancent le secteur privé.

Le deuxième type des employeurs du Nord canadien groupe les grandes compagnies d'exploitation des ressources; par exemple l'*International Nickel* à Thompson et l'*Iron Ore* dans le Québec-Terre-Neuve. Ces groupes sont surtout localisés dans le Moyen Nord. La rapidité suivant laquelle les grandes entreprises veulent s'installer une fois leur décision prise, crée un appel de main-d'oeuvre qui ne peut être localement comblé; l'immense complexe de *Churchill Forest Industries* n'a trouvé dans la ville proximale de Le Pas qu'une partie de ses travailleurs; aussi un immense village de « bunkhouses » et des roulottes a-t-il dû être élevé à proximité des chantiers pour héberger les employés venant de l'extérieur. À l'intérieur du Nord canadien, le nombre des employés de l'économie privée dépasse celui des gouvernements.

Puissance de l'employeur, appel massif et immédiat de main-d'oeuvre, mobilité des travailleurs, localisation mésonordique, forts revenus pour les migrants caractérisent donc le marché original de l'emploi nordique.

2. *Les primes versées*

Plusieurs relevés nous convainquent d'abord que certaines primes sont versées ici et là aux travailleurs du Nord canadien. Parmi les organismes gouvernementaux et privés qui offrent de tels avantages, notons le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien, la Commission des Ports nationaux (pour Churchill au Manitoba), les « Hydro » provinciaux, la Direction générale du Nouveau-Québec, certaines commissions régionales pré-nordiques d'éducation, peut-être la majorité des grandes compagnies privées.

La figure 2 expose un résultat organisé d'une partie des data. La dimension monétaire de la prime semble être fonction de la distance; des subventions minimales de $300 par an vont à des travailleurs célibataires qui sont éloignés d'environ 100 milles de l'écoumène continu alors que les primes de $1 200 sont réservées à des salariés vivant jusqu'à 2 200 milles du

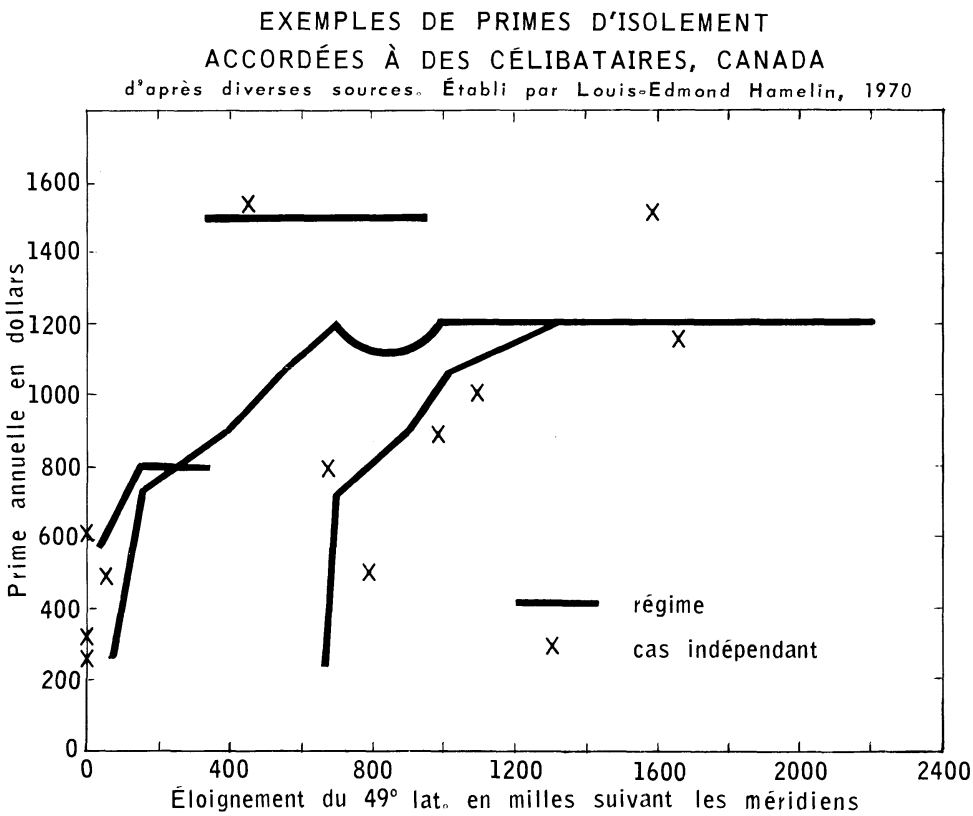


Figure 2

Canada de base. Mais cette relation entre la valeur des allocations et la distance n'est que relative.

Dans le Nord canadien, l'attribution des primes n'est pas universelle. Quand elle existe, elle ne se fait pas à partir d'une échelle rigoureusement établie, d'où occasions de discrimination. L'absence de plan d'ensemble conduit à une grande variété des solutions particulières. En outre, les différents régimes — quand il y a régime — ne sont pas convenablement ajustés à la nordicité; des primes de même niveau sont accordées dans des lieux caractérisés par un éloignement et un isolement bien différent; dans le principal système, la prime $1 200 n'est pas augmentée de l'Hudsonie à l'île d'Ellesmere; la figure 2 montre que la prime de $1 500 reste la même, indépendamment de la distance du Canada méridional. De plus, telle unité administrative a tendance à offrir une récompense uniforme à l'intérieur de son propre territoire. La répartition générale des données ne réfléchit donc pas un continuum raisonné. La prime est établie indépendamment par une multitude d'employeurs (compagnies, plusieurs gouvernements, universités) qui accor-

dent à discrétion leurs allocations. Dans une même agglomération, les travailleurs toucheront des subsides différents suivant le comportement particulier de la demande. Bref, les primes composent un ensemble anarchique de situations; l'on ne pourrait pas parler de réseau canadien d'indemnité polaire.

Le système fédéral

Cependant, dans l'un des secteurs de l'emploi nordique au Canada, à savoir l'administration fédérale, un système de primes a été conçu; nous ne saurions cependant dire si toutes les unités du gouvernement canadien appliquent un tel régime. L'on a prévu une échelle d'émoluments spatialement gradués pour trois catégories d'objets que nous présentons par ordre de valeur décroissante: l'environnement, le coût de la vie et les services (huile à chauffage). À l'intérieur de chaque catégorie, des maximums et minimums sont prévus.

Tableau 3

CATÉGORIES DE PRIME. VALEURS EXTRÊMES. DOLLARS CANADIENS*

Catégories	*Minimum*		*Maximum*	
	1958	1970	1958	1970
Environnement	240	264	1 200	1 320
Coût de la vie	120	225	624	1 275
Services	30	30	510	510

* Ottawa, 1958-1970.

Ces montants ne s'additionnent pas comme tels vu que la classe maximum pour l'isolement pourrait n'être associée qu'à une classe seulement moyenne pour le coût de la vie; par exemple d'après les données en usage en 1969, aux $1 200 d'isolement s'ajouteraient 480 dollars de nourriture (à la place de $624). D'ailleurs, chaque agglomération ne bénéficie pas de ces trois subsides; c'était cependant le cas, en 1961, d'Inuvik et, en 1964, de Dawson, Frobisher Bay et Hay River [7].

Cartographier les primes attribuées, c'est constater que le Canada est subdivisé en bandes disposées plus ou moins suivant les latitudes; il y a six tranches prévues pour l'environnement, huit pour la nourriture, neuf pour les services; les zones sont habituellement désignées par des lettres. Certains principes semblent avoir été à la base de l'établissement de ce réseau compliqué. D'abord, il couvre l'ensemble du Canada y compris l'île de Sable sise à 100 milles (160 kilomètres) au large de la Nouvelle-Écosse sur la plateforme continentale de l'Atlantique. Étant donné que l'on a prévu des cas

[7] Pour montrer la variabilité des situations, précisons qu'à Hay River, en 1970, l'on n'offrait plus qu'une prime de vie chère (information recueillie sur place).

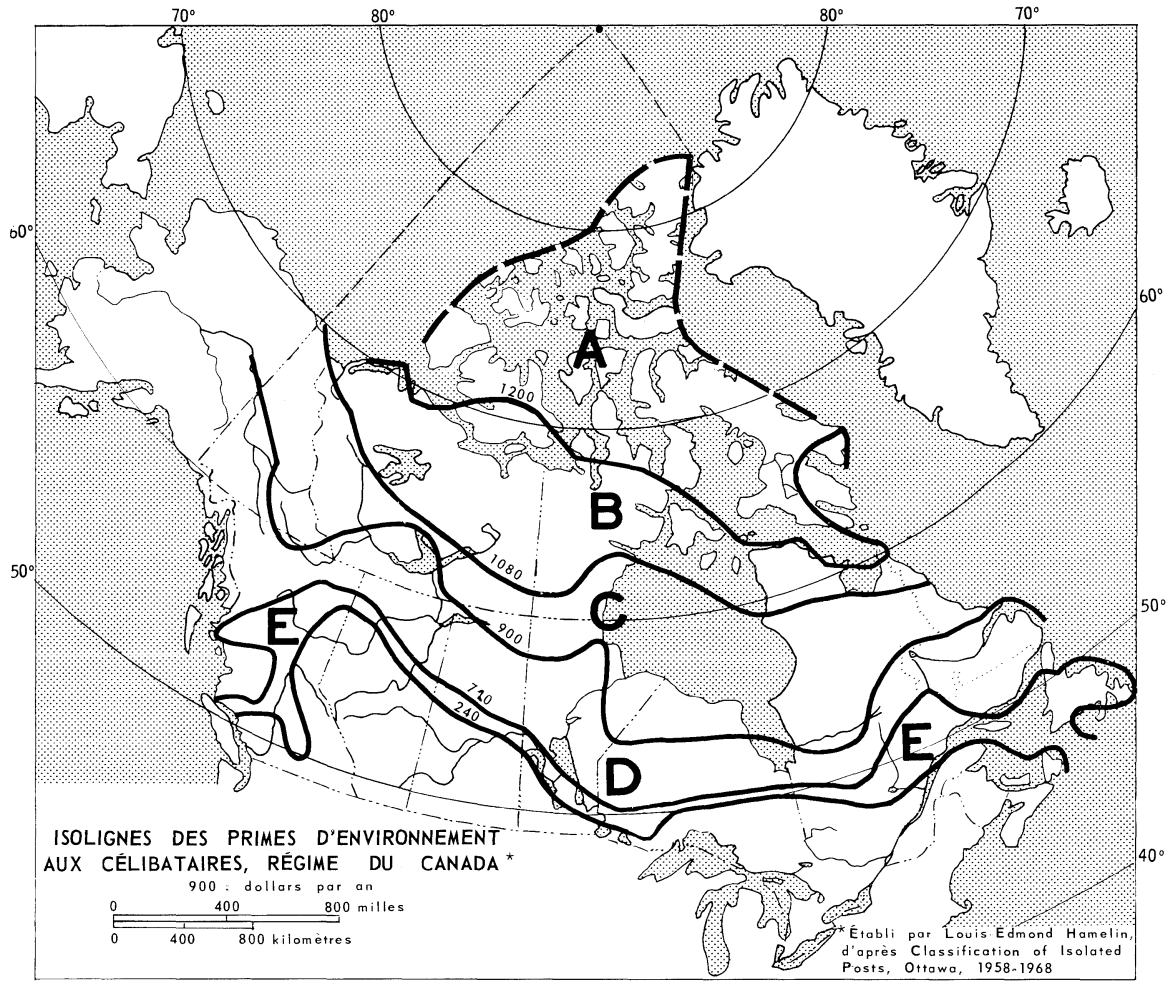

70°
80°
80°
70°
60°
60°
50°
50°
40°
A
B
C
D
E
E
1200
1080
900
710
240
ISOLIGNES DES PRIMES D'ENVIRONNEMENT
AUX CÉLIBATAIRES, RÉGIME DU CANADA *
900 : dollars par an
0 400 800 milles
0 400 800 kilomètres
* Établi par Louis Edmond Hamelin,
d'après Classification of Isolated
Posts, Ottawa, 1958-1968

Figure 3

d'isolement tant pour la façade méridionale de Terre-Neuve que pour le versant occidental de l'île de Vancouver, ce concept de primes n'a donc pas été exclusivement établi pour le Nord; au contraire, il l'a été pour toutes les « périphéries » du Canada à partir d'un Canada principal replié sur son écoumène de résidence le plus dense; il ne s'agit donc pas d'une vraie indemnité nordique, autrement Watson Lake à la frontière du Yukon (800 milles au nord de Vancouver) ne pourrait tomber dans la même catégorie que le sud-ouest de l'île de Vancouver, sis à moins de cent milles et au sud de la capitale de la Colombie-Britannique. L'insuffisance dans la conceptualisation proprement nordique apparaît davantage dans le fait que l'on a considéré homogènes des étendues très disparates; dans le système de la capitale canadienne, un travailleur localisé à l'extrémité du Canada, à 1 500 milles du détroit d'Hudson, n'apparaîtrait pas plus isolé qu'un travailleur vivant sur les rives de ce détroit; il est évident que la pénibilité est fort différente d'un point à l'autre, que l'on songe seulement à la nuit polaire. Enfin, ce qui semble être une interprétation contraire à la différenciation spatiale, c'est le taux décroissant de la prime au fur et à mesure que l'on s'anordit: en effet, entre la classe F et E (situation de Pré Nord), la prime augmente de $240 par an, entre D et B (situation de Moyen Nord), elle augmente de $180 mais entre B et A elle ne le fait plus que de $120. Cette position théorique privilégie les régions de demi-isolement au détriment des régions présentant de forts inconvénients; la répartition des ressources minérales et l'obligation d'administrer tout le territoire canadien ne peuvent se satisfaire de cette règle. Une pente simplement linéaire d'augmentation d'une classe à l'autre donnerait un maximum de $1 500 par an à la place des $1 200 accordés avant 1970, (des $1 320, après cette date).

L'on pourrait réfléchir sur les critères généraux qui, en 1958, ont servi à l'élaboration de cette zonation latitudinale. Il semble qu'il s'agisse d'une combinaison de critères d'ordre physique et d'ordre humain. Du côté physique, la concavité générale des isolignes de la figure 3 suggère un reflet du comportement des températures de l'air mais ce principe n'ayant pas été appliqué aux extrémités sud-est, nord et sud-ouest du Canada, nous devons songer également à d'autres facteurs. Certes, y a-t-il l'éloignement du Canada principal de même que le non-accroissement volontaire de la nordicité à l'intérieur de l'archipel arctique, tels que signalés précédemment. Notons aussi l'insularisation dans le cas d'Anticosti, de Terre-Neuve et de l'archipel de Belcher. Mais les facteurs humains semblent avoir eu plus d'importance. En examinant le tracé des isolignes à l'intérieur du Canada, l'on constate l'influence très nette des moyens de communication; par exemple, le rail transcontinental qui dicte le tracé de l'isoligne de la prime minimum et, au Manitoba, la voie ferrée régionale qui sépare deux des zones; l'on retrouve sensiblement le même phénomène de part et d'autre du Grand lac des Esclaves et au Yukon. Dans le détail, de meilleures communications commandent une diminution des récompenses; par exemple, à Moosonee, desservi par le rail on a droit à des émoluments de 240 dollars par an alors qu'à Eastmain,

non relié par des voies terrestres, ce chiffre est de 720 dollars, soit trois fois plus pour les mêmes raisons et dans les mêmes proportions, la Côte-Nord occidentale est moins « primée » que la partie orientale de la même région, différence de traitement acceptable. Ce ne sont là que des exemples. Bref, l'on semble avoir considéré davantage les conditions humaines, un peu subjectives, que les facteurs proprement physiques. Si dans notre propre indice nordique, nous tenons compte de paramètres tant physiques qu'humains, nous accordons une légère priorité au domaine physique.

Les règlements fédéraux concernant les primes viennent d'être revus de même que la méthode de calcul des points des indemnités. D'après un document récent [8], l'attribution des primes tiendra davantage compte de la situation naturelle. En effet, le Service fédéral de météorologie a préparé une table de calcul concernant quatre facteurs physiques, présentés ici par ordre de valeur décroissante : l'obscurité, le refroidissement éolien (*wind-chill*), les précipitations et les jours-degrés au-dessous de 65°F; ces quatre facteurs ne sont pas de valeur égale; aux cent points accordés pour le climat, les deux seuls facteurs de l'obscurité et du refroidissement éolien en fournissent 70. Outre le critère climatique, la formule fédérale revisée en 1970 comprend un second facteur majeur, le nombre d'habitants de même que deux facteurs mineurs, la limbe toundra-taïga et l'isolement de certains postes pendant l'englacement et le déglacement saisonniers. Par critère, les points maximum d'indemnités sont les suivants.

Tableau 4

POINTS DE L'INDEMNITÉ D'ENVIRONNEMENT PAR CRITÈRE.
RÉGIME FÉDÉRAL 1970

Climat (4 traits)	100
Nombre d'habitants	70
Toundra	20
Isolement glaciel temporaire	20
TOTAL	210

Les facteurs physiques dominent nettement.

Une autre différence essentielle entre les régimes fédéraux de 1958 et de 1970 réside dans le niveau de l'indemnité de nourriture et de logement. En effet, dans une augmentation maximale de 771 dollars, la prime spécifique à la vie chère en fournit 651, soit 84%; on pourrait y voir le poids de l'accroissement considérable du coût de la vie et le reflet d'un faible changement dans la nordicité décennale moyenne.

Un dernier caractère du système fédéral se rapporte au dénivellement prévu entre les classes de l'isolement proprement dites et les classes des

[8] Canada, 1969.

autres allocations; par exemple, la très grande majorité des postes éloignés appartient à une catégorie inférieure (comprendre, moins rentable) sur le plan du coût de la vie que sur celui de l'éloignement; c'est le cas de Chimo dans le Québec pour lequel est prévu 75% de la prime totale d'isolement et seulement 20% de la prime totale de nourriture; même avec les corrections faites en 1970, l'écart demeure du simple au double. Il en est ainsi de Cambridge située au niveau de la classe C (même de la classe B en 1970) pour l'isolement mais à celui de la classe F pour la nourriture; des services aériens réguliers, des entrepôts climatisés ou des contributions gouvernementales spéciales diminuent les inconvénients de la distance, de l'approvisionnement et du coût élevé des denrées alimentaires. Inversement, dans certains lieux comme Mayo au Yukon, Bearskin en Ontario, le taux de la prime (non la masse monétaire toutefois) de nourriture est plus élevé que celui de l'allocation stricte d'isolement ; la même situation peut se produire dans le Pré Nord où sans être éloigné de la région la mieux structurée du pays, l'on peut être mal desservi.

Le système fédéral a le double mérite d'une certaine cohérence et d'une certaine efficacité. Il ne semble pas parfait et l'une de ses limites est de considérer presque en bloc tout l'archipel arctique, pourtant région à développement (pétrolier) non uniforme. De plus, la prime totale ne vient que de l'addition des trois indemnités (environnement, coût de la vie, services) calculées séparément; l'administration d'un tel régime est chose complexe, donc coûteuse.

Les compagnies privées

En ce qui concerne les subsides aux travailleurs nordiques, l'attitude des grandes entreprises nous est beaucoup moins connue que celle des gouvernements (Canada et Québec). De plus, la situation variant grandement d'une maison à l'autre, l'établissement de valeurs moyennes reste hasardeuse. En conséquence, les commentaires qui vont suivre sont davantage basés sur des impressions probables que sur des informations complètes et ventilées.

Les facteurs qui semblent présider à la fixation du degré des allocations relèvent surtout de conditions humaines, tels les transports, les communications, la population, les services médicaux et sociaux.

Comme dans les régimes gouvernementaux, l'employeur peut s'intéresser aux trois aspects que sont l'environnement proprement dit (traduit par exemple par l'isolement), la résidence (nourriture et logement) et les services (chauffage, lumière et énergie). Probablement qu'une minorité seulement d'entreprises privées subventionnent chacun de ces plans. C'est sans doute le coût du séjour qui est l'objet de l'assistance la plus fréquente de la part des employeurs et peut-être que la moitié des travailleurs des compagnies nordiques reçoivent des subsides à cette enseigne. En considérant l'ensemble des émoluments, il se pourrait bien que la majorité des employés nordiques des entreprises capitalistes bénéficient d'une forme ou l'autre de

soutien. Peut-être n'est-il pas trop risqué d'établir à environ 2 400 dollars par travailleur le volume de l'assistance annuelle au niveau du maximum moyen et à 1400 dollars la prime moyenne. En outre, les grandes compagnies acceptent généralement que leurs employés fassent un nombre appréciable d'heures supplémentaires qui sont rémunérées à un taux supérieur à celui du salaire de base. De toute façon, toutes les entreprises n'ont pas de plan d'assistance nordique. Le régime — quand il existe — varie de maison en maison. Sur ce plan de l'économique du travail, l'État est plus « avancé » que beaucoup d'unités du secteur privé.

Il faut préciser que les compagnies dont il était ici question correspondaient aux grandes corporations ; quant aux petites entreprises, il y a tout lieu de croire qu'elles ne paient pas de prime, d'autant plus qu'elles utilisent pour une bonne part une main-d'œuvre locale.

II RÉFLEXIONS GÉNÉRALES

1. *Typologie des primes « d'isolement »*

Les exposés précédents sur les caractères de la main-d'oeuvre et les primes en usage serviront d'arrière-scène dans la présentation de réflexions plus générales.

Reconnaissons d'abord qu'un supplément de revenu semble nécessaire aux travailleurs du moins dans l'état actuel du développement des territoires du Nord, que l'on soit au Canada, en Alaska, au Groënland ou en URSS. Comme nous l'avons vu, l'un des caractères de la main-d'oeuvre nordique tient précisément au déséquilibre marqué entre l'offre de travail (côté travailleurs) et sa demande (côté employeurs). Cette absence d'ajustement spontané s'explique fondamentalement par toutes sortes de difficultés; s'opposent les longues périodes de relâchement économique où l'offre dépasse la demande à la courte saison d'activité caractérisée par une demande supérieure à l'offre; un tel déficit passager ne peut être comblé que par immigration; or, celle-ci est toujours sensible au surplus de gain offert par une prime. Du côté ethnique, faute de préparation adéquate dont ils ne sont pas responsables, la plupart des Indigènes ne peuvent occuper des postes de cadre et même, dans de nombreux cas, des emplois spécialisés; l'importation d'une main-d'oeuvre sudiste est encore nécessaire et celle-ci répondra plus généreusement si elle a la perspective de bénéficier de certains avantages [9].

Cette logique arithmétique issue de l'économie libérale n'est pas seule à plaider en faveur de l'attribution des primes. En dehors d'elle, existe toute l'image, tout le fantôme du Nord. L'idée d'un pays sévère, laissée par les

---

[9] « Asked to explain what it was that had attracted them to the North, 60% of civilians mentioned job incentives of one kind or another », à Inuvik. D'après G.F. Parsons, op. cit. 1970.

explorateurs et les missionnaires qui ont œuvré au cours des périodes pré-techniques, est devenue exagérée à notre époque. La pénibilité objective est en deça de la pénibilité crainte. L'on rejoint la phrase de W. Stefansson à savoir que, dans le Nord, « les problèmes imaginaires sont plus importants que les problèmes réels ». Tant que cette interprétation affective ne sera pas profondément modifiée, il faudra offrir beaucoup aux travailleurs importés pour qu'ils consentent à monter dans ce qu'ils croient être « un enfer »; en partie, le principe de la prime est le prix de l'ignorance de la situation. Vue ainsi, l'allocation n'est pas établie à partir de données strictement économiques, tel le prix net du travail ou le coût de subsistance du travailleur.

Mais tout n'est pas que subjectif dans le poids du Nord. Il y a une nordicité réelle qui, même, se calcule [10]; elle reflète l'éloignement, l'obscurité en hiver, le froid, la glace, l'enclavement, l'isolement, le sous-équipement social, les gênes dans les déplacements, les privations diverses; la nordicité globale n'est pas qu'issue de la distance qui éloigne le sudiste de son Canada de base. Même en enlevant l'accentuation psychologique des conditions, le Nord reste un pays dur; il apparaît alors normal d'offrir un supplément de revenu aux travailleurs que l'on veut attirer. En ce cas, la prime paie la pénibilité réelle.

Types d'allocation

Ces avantages particuliers se présentent diversement. Certains existent sous forme typiquement salariale, par exemples, par rapport au Canada de base, un taux horaire plus élevé, un plus grand nombre d'heures supplémentaires, la prolongation de l'emploi après l'âge de la retraite, la liberté d'échapper à certaines contraintes syndicales. Les avantages sont parfois très personnels. Le Nord donne souvent l'occasion d'atteindre plus rapidement le niveau et le prestige de cadre, statut pouvant être conservé dans le Sud. Quelques compagnies vont favoriser la tenue de stages de formation ou de recyclage pour leurs travailleurs. Dans le cas des entreprises à but lucratif, les employés supérieurs peuvent être appelés à participer aux bénéfices ou du moins à profiter de primes de responsabilité.

Un autre groupe d'avantages se rapporte moins au travail proprement dit qu'au coût de la vie. Cette catégorie comprend notamment des primes à la nourriture; tel employeur du Nord, en compensation du coût plus élevé des produits alimentaires, distribue pour $35 par mois des denrées d'une valeur de $50, ce qui équivaut à une prime de $15 par mois ou de $180 par année. Ailleurs, c'est le logement qui mérite une assistance financière de la part de l'employeur. Au logement proprement dit, peuvent s'ajouter des avantages particuliers concernant le chauffage, l'eau, l'électricité et le service des égouts. Celui qui librement quitte l'URSS de base pour un séjour de travail en Sibérie peut garder, en vue de son retour, l'appartement dont il

[10] HAMELIN, 1968.

bénéficiait. Certains articles d'assistance touchent même de petites choses tel les coûts supplémentaires de téléphone et de raccordement technique pour recevoir les programmes de télévision. En certaines régions du Nord, les allocations de résidence s'établissent à 10% du salaire annuel. Parfois, il s'agit de prime de déplacement; un instituteur qui s'installe sur la basse Côte-Nord (Québec) recevra $400; de son côté, le ministère fédéral du Travail recommande aux entreprises d'assurer 50% du coût de migration des travailleurs d'un chantier à l'autre. Ces primes d'appât, différentes des primes de durée, attirent le salarié. Se rattachent également à ce groupe général d'avantages divers, les prestations de services particuliers comme les voyages dans le Sud, les transports aux hôpitaux en cas de maladie, les assurances. Cette aide monétaire n'empêche pas le titulaire de bénéficier des allocations sociales ordinaires. En pratique, l'assistance peut atteindre les aspects les plus importants du séjour nordique du travailleur.

Quant à l'état civil des titulaires, les avantages sociaux peuvent être versés soit à des célibataires, soit à l'un des conjoints, soit à chacun des conjoints lorsque les deux sont salariés. Généralement, la prime d'un conjoint marié, par rapport à celle d'un célibataire, est, pour les exemples de la figure 2, de 40 à 60% (voir même 70%) plus élevée.

L'allocation de travail proprement dite peut être fixe ou graduée. La gradation de la prime connaît des modalités multiples. D'abord le boni peut être applicable soit au nombre de jours de travail seulement soit à tous les jours de résidence nordique. D'autres régimes prévoient un accroissement des avantages suivant la rentabilité (dans les secteurs de production, par exemple) ou suivant la saison (la prime d'hiver étant supérieure à celle d'été). La durée du séjour a fait l'objet d'une certaine règlementation; pour avoir droit au remboursement de leurs dépenses de transport et d'équipement, les prospecteurs canadiens qui sont éligibles à cette indemnité doivent demeurer au poste durant au moins 60 jours; l'URSS a établi une échelle graduée suivant des seuils de résidence nordique de deux, quatre ou dix ans. Dans l'établissement d'une échelle mobile de primes, l'un des problèmes les plus délicats concerne le principe de la gradation des allocations suivant le niveau du salaire de base; en d'autres termes, doit-on offrir à chaque travailleur nordique une prime de même valeur monétaire sous prétexte que l'ingénieur n'est pas plus isolé qu'un mineur ou au contraire est-il préférable d'établir une discrimination au profit de ceux qui sont déjà mieux payés ? Cette dernière politique aurait pour effet d'attirer autant les techniciens supérieurs que les manoeuvres; en effet, si la prime annuelle est uniforme pour tous, disons $2 000, un ouvrier du Sud qui gagne $4 000 par an sera bien davantage attiré par le supplément offert que le scientiste dont le revenu initial peut être de $20 000; dans le premier cas, les avantages équivalent à 50% du salaire de base, dans le second à 10% seulement. Ces deux travailleurs ne peuvent donc être également attirés par une prime fixe. Il faudrait imaginer un système qui puisse à la fois être démocratique et attractif pour chacun.

Au total, le bloc des avantages salariaux et sociaux attaché à certains emplois nordiques peut faire doubler ou tripler les revenus des salariés. Comment un tel résultat affecte-t-il le développement économique du Nord ? En théorie, il porte des effets contradictoires. D'un côté, il ne peut que plaire aux travailleurs qui sont d'abord venus temporairement; un certain anordissement mental se fait chez eux, condition favorable à une résidence nordique de plus en plus prolongée; l'étape postérieure au séjour temporaire pourrait être celle de l'habitation définitive; en fin de circuit, cette pratique conduirait donc à une certaine fonction de peuplement. Aux migrants qui retourneront dans le Sud, les séjours dans les régions pionnières auront laissé une nostalgie et une meilleure conscience du Nord, ce qui viendra à influencer favorablement l'attitude d'un plus grand nombre de sudistes à l'endroit des territoires nordiques. Les avantages, côté travailleurs ne deviennent-ils pas des inconvénients, côté employeur ? La prime et les autres soutiens accordés aux employés pourraient décourager l'entrepreneur, ce dernier désirant toujours maintenir au plus bas ses coûts d'opération. En pratique, ce frein au développement n'a qu'une portée limitée car ce ne sont pas les dépenses de travail qui, dans la plupart des cas, composent la part la plus élevée du passif des entreprises nordiques. À Anchorage, par rapport à l'ensemble des États-Unis, le coût du « labour » dans la construction d'une maison connaît une plus faible augmentation que les trois autres secteurs de cette activité (prix du terrain, achat des matériaux et autres frais); dans le Nord, les dépenses de transport et d'énergie sont des items relativement plus chargés que la main-d'oeuvre. Donc, les allocations en soi ne sauraient constituer un inconvénient sérieux à l'animation économique; d'ailleurs, le fait de la prime offerte à la main d'oeuvre importée pousse à l'utilisation maximale des travailleurs en place.

Reste le problème à la fois théorique et pratique du niveau absolu de la prime. Nous suggérerons une valeur maximum théorique de $3 000 par an, pour tous et chacun; l'employé recevrait une partie de cette somme suivant la nordicité (physique et humaine) du lieu de son travail; par exemple, comme Inuvik est située sur la ligne isonordique de 50%, le travailleur aurait droit à $1 500 . Le seuil annuel de $3 000 est évidemment discutable; en théorie, cette somme comprend deux choses :

a) une prime personnelle d'environnement;

b) le rachat de l'excédent du coût de la vie (nourriture, services, transport).

L'inclusion d'un secteur réflétant les prix permettra au titulaire de payer « at cost », si possible, ses propres dépenses de consommation et de résidence. D'après une interprétation très globale, les prix des marchandises sont de 20 à 40% moins élevés dans le Sud que dans la plus grande partie du Nord.

Comprise ainsi, la prime proposée établit un système plus uniforme de récompenses; toute meilleure justice distributive décourage la discrimination et elle enlève la plaie des « primettes » qui font naître jalousie et critiques.

(à suivre)*

ABSTRACT

This study has been organized in three parts. First, there is a presentation of the main characteristics of the manpower in the Canadian North where there is a non adjustment between the demand and the supply of labour. Follow a review of the existing allowances regimes whose the most elaborated comes from the Treasury Board of Canada (1970 edition). Secondly, this paper deals with the rationale of the northern allowance itself and its global impact on the economy. A quantitative definition is given of the nordicity (northerness). Finally, the author suggests a system of package deal with only one indemnity for environment, cost of living and others excessive northern expenses. The level of this global bonus is given by the degree of nordicity (physical and human) in the site where the worker has his living. Any employee should receive a year around 900 dollars in the Lower Middle North but 2 100 dollars in the Far North. To discourage the great mobility of the workers, the basic indemnity grows with their persistance on the job. At last, to encourage the high qualified officers to go in the North, a special allowance may be given to them.

---

* Note — Afin de permettre au lecteur de la première partie de ce texte de voir l'ensemble de la matière, voici le plan de rédaction de la présente recherche.

INTRODUCTION

I — *Éléments d'une situation de fait*
- 1 — La main-d'oeuvre nordique
- 2 — Les primes versées

II — *Réflexions générales*
- 1 — Typologie des primes d'isolement
- 2 — Zonation nordique de la réalité canadienne

III — *Suggestion d'une prime graduée*
- 1 — Un système pour l'ensemble du Nord canadien
- 2 — Quelques ajustements particuliers

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE